

LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

NAMA : SURIANSYAH, S.IP
NIP : 19650301 198603 1 023
PANGKAT / GOL : PEMBINA (IV/A)
JABATAN : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan
Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu
Sungai Selatan.
Triwulan : IV Tahun 2019

BAB I PENDAHULUAN

A. Uraian Tugas dan Fungsi

Berdasarkan` Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 84 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, bahwa tugas Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud maka Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan;
- b. Koordinasikan, kerjasama dan fasilitasi pelaksanaan seleksi jabatan dan diklat teknis fungsional;
- c. Koordinasi pelaksanaan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan;
- d. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan;

- e. Evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

B. Struktur Jabatan (peta jabatan)



Sumber BKD, Diklat Kab. HSS

BAB II

AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini disajikan uraian hasil pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis akuntabilitas kinerja sasaran, akuntabilitas kinerja kegiatan dan akuntabilitas kinerja belanja rutin pegawai termasuk didalamnya menguraikan secara sistematis keberhasilan dan kegagalan, hambatan atau kendala dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah antisipasi yang telah diambil. Selain itu dilaporkan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau tugas-tugas lainnya, termasuk analisis mengenai capaian indikator kinerja sasaran.

Untuk lebih jelas capaian kinerja yang telah dicapai dapat dilihat pada tabel berikut

KINERJA JABATAN

A. PERJANJIAN KINERJA : KABID PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR

Triwulan IV

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)
1.	Meningkatnya kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	1. Persentasi JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang melakukan Kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan Undang-undang ASN	Persen	37,50	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	558.660.000,00
		2. Persentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	Persen	64,33	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	215.000.000,00
						2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	175.000.000,00
		3. Persentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	Persen	43,55	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	329.463.000,00
						2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS	1.049.000.000,00

B. Capaian Kinerja 2019
Triwulan : IV

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)	Realisasi Anggaran (Rp.)	Serapan Anggaran (%)
1.	Meningkatnya kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	1. Persentasi JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang melakukan Kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan Undang-undang ASN	Persen	37,500	52,40	139,73	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	558.660.000,00	236.659,150,00	49,90,-
		2. Persentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	Persen	64,33	63,33	98,45	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	215.000.000,00	142.875.000,00	96,52,-
								2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	175.000.000,00	136.150.000,00	96,37,-
		3. Persentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	Persen	42,64	0	0	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1. Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	329.463.000,00	0,00	0,00
			Orang	50	50	100,00		2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS	1.049.000.000,00	693.700.000,00	66,13,-
	Rata-rata Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun 2019					338,18					308,92

C. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Metode penyimpulan capaian kinerja sebagai berikut:

No	Capaian	Interprestasi
1	>100%	Melebihi Target
2	= 100%	Mencapai Target
3	< 100%	Tidak Mencapai Target

Berdasarkan tabel capaian kinerja Triwulan IV Tahun 2019 di atas rata-rata capaian kinerja Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dari 1 (satu) sasaran strategi dan 3 (tiga) indikator kinerja sasaran dapat mencapai 101,34 % atau melebihi target dengan ringan capaian kinerja sebagai berikut:

Sasaran : Meningkatnya kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing, capaian kinerja 304,04%.

Indikator Kinerja : - Persentasi JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang melakukan Kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan Undang-undang ASN, capaian kinerja 139,73%

Indikator ini telah tercapai karena kebijakan promosi terbuka baru dilaksanakan untuk pengisian 1(satu) JPT Sekretaris Daerah diikuti 8 (delapan) orang dan 4 (Empat) JPT Kepala SKPD diikuti 28 (delapan) orang Peserta dari Target seharusnya sejumlah 15 (lima belas) Orang peserta triwulan.

- Persentasi pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial, capaian kinerja 98,45 %

Indikator ini tidak tercapai 100% karena adanya selisih dari target yang ditetapkan pada pertengan Tahun 2018 sebanyak 386 orang sedangkan realisasi capaian pada akhir tahun sebanyak 380 orang.

- Persentasi Pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis, capaian kinerja 100%
Indikator ini telah tercapai karena telah dikirim peserta Diklat Prajab CPNS sebanyak 50 (lima puluh) orang sesuai Target sampai dengan triwulan IV sebanyak 50 (lima puluh) peserta Diklat
- Untuk Diklat Calon Kepala Sekolah target 43,55 % dijadwalkan Pelaksanaannya pada triwulan III namun tidak dapat terlaksana berhubung pada saat dibukanya rekrutmen Calon Kepala Sekolah minat guru untuk mengikuti seleksi tersebut sangat kurang
- Untuk pelaksanaan diklat Calon Kepala Sekolah apabila dilaksanakan pada triwulan IV maka waktunya tidak memungkinkan lagi

D. Rencana Tindaklanjut

Langkah-langkah atau tindaklanjut untuk mengatasi sasaran strategi dan indikator kinerja sasaran yang tercapai diatas adalah :

1. Lebih meningkatkan koordinasi dengan instansi melaksanakan diklat yaitu BPSDM Propivinsi Kal.Sel di Banjarbaru dan instansi penyelenggara diklat lainnya.
2. Meningkatkan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kab. Hulu Sungai Selatan untuk segera mengusulkan calon peserta diklat.

E. . Tanggapan Atasan Langsung

Laporan kurang baik

Laporan sudah baik

Laporan diperbaiki

Realisasi diteliti ulang

Capaian diteliti ulang

Lain-lain..... (ditulis tangan bila ada).

Jumlah dan nama pilihan disposisi dapat diisi sesuai kebutuhan yang diperlukan dengan mencentang (\surd).

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Secara umum rata-rata capaian kinerja sasaran sampai Triwulan III 121,66 % (telah mencapai target) yang telah ditetapkan .

B. Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian sasaran dan target indikator kinerja, adalah:

- Tidak terelisasinya Kegiatan Diklat Calon Kepala Sekolah hal ini dikarenakan kurangnya minat guru untuk mengikuti seleksi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sehingga peserta diklat yang ditargetkan pada Triwulan III tidak terpenuhi.

C. Pemecahan Masalah

Koordinasi dengan instansi instansi pengusul calon peserta dan instansi Pelaksana lebih dimantapkan

**Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kab. Hulu Sungai Selatan,**



**RIPLI, S. Sos, M. AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19710711 199101 1 002**

**Kandangan, 31 Desember 2019
Kepala Bidang Pengembangan
Kompetensi dan Promosi,**

**SURIANSYAH, S.IP
Pembina
NIP.19650301 198603 1 023**