

## **LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019**

**NAMA** : **NASRUDIN FAHMI, S. Pd**

**NIP** : **19790913 200501 1 008**

**PANGKAT / GOL** : **PENATA MUDA, III/a**

**JABATAN** : **Plt. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi Pada BKD, DIKLAT 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 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi Pada BKD,DIKLAT Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Pengembangan Kompetensi dan Promosi;
- b. melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- c. menyiapkan bahan pengembangan jabatan Pegawai Negeri Sipil;
- d. memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial;

- e. menyiapkan dan menyusun bahan seleksi jabatan;
- f. menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur;
- g. menyiapkan bahan dan menyusun pedoman pola pengembangan karier;
- h. menyusun Daftar Urutan Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- i. menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
- j. mengelola sistem informasi jabatan;
- k. mengevaluasi dan menyiapkan laporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi dan promosi;
- l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas.

Untuk melaksanakan tugas diatas Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi mempunyai fungsi :

## **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 : KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI DAN PROMOSI TAHUN 2019

No.	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Program	Kegiatan	Pagu Anggaran (Rp.)
1.	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	1. Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural	Jabatan	4	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	474.310.000,00
		2. Terlaksananya Penerbitan SK Jabatan Fungsional Tertentu	SK	600			
		3. Rekapitulasi SK Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bentuk pertanggung jawaban	Laporan	12			

## 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.	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	1. Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural	Jabatan	4	5	125,00	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	474.310.000,-	236.659.150,-	49,90%
		2. Terlaksananya Penerbitan SK Jabatan Fungsional Tertentu	SK	600	97	16,17					
		3. Rekapitulasi SK Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bentuk pertanggung jawaban	Laporan	12	6	50					
<b>Rata-rata Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun 2019</b>				<b>616</b>	<b>103</b>	<b>63,72%</b>			<b>558.660.000,00</b>	<b>236.659.150,-</b>	<b>49,90%</b>

### 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 Sub Bidang Pengembangan Kompetensi dan Promosi dari 1 (satu) Sasaran Strategi dan 3 (tiga) Indikator Kinerja Sasaran belum dapat mencapai target dengan rincian capaian kinerja sebagai berikut:

Sasaran :

Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur, Capaian Kinerja %.

Indikator Kinerja :

1. Jumlah Jabatan yang diisi sesuai dengan Kompetensi Jabatan Struktural, Capaian Kinerja 125%.  
Indikator ini melebihi target capaian.
2. Terlaksananya Penerbitan SK Jabatan Fungsional Tertentu, Capaian Kinerja 50%.  
Indikator ini belum mencapai target.
3. Rekapitulasi SK Jabatan Fungsional Tertentu sebagai bentuk pertanggung jawaban, Jumlah persentasi capaian telah mencapai target.

#### **D. Rencana Tindak Lanjut**

Langkah-langkah atau tindak lanjut untuk mengatasi sasaran strategi dan indikator kinerja sasaran yang tidak tercapai diatas adalah meningkatkan koordinasi dengan instansi pelaksana demi terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur.

#### **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**

Rata-rata capaian kinerja pada Triwulan IV, 63,72% (belum mencapai target) yang telah ditetapkan.

#### **B. Permasalahan**

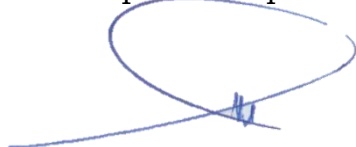
Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian sasaran dan target indikator kinerja antara lain :

1. Tidak ada jadwal yang pasti untuk kegiatan seleksi JPT Pratama,
2. Pembuatan SK jafung hanya terkonsentrasi pada bulan-bulan tertentu yaitu pada saat sebelum periode pengumpulan berkas kenaikan pangkat.

#### **C. Pemecahan Masalah**

Koordinasi dengan instansi pelaksana Seleksi JPT agar lebih dimatangkan dan dimantapkan lagi.

Kabid Pengembangan  
Kompetensi Aparatur,



SURIANSYAH, S. IP

Pembina

NIP. 19650301 198603 1 023

Kandangan, 02 Januari 2020  
Plt. Kasubbid. Peng. Kompetensi  
dan Promosi,



NASRUDIN FAHMI, S. Pd

Penata Muda

NIP. 19790913 200501 1 008