

LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

NAMA : SISWANTO
NIP : 19821207 200604 1 009
PANGKAT / GOL : Pengatur (II/c)
JABATAN : Pengadministrasi Kepegawaian (Jafung) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
TRIBUNAN : I, II, III dan IV Tahun 2019

BAB I

PENDAHULUAN

A. Uraian Tugas

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 Pengadministrasi Kepegawaian (Jafung).

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

- Jumlah Bahan Kerja dan Data yang Berkaitan Dengan Bidang Administrasi Pejabat Fungsional (Usulan Berkas JFT);
- Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu;
- Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Alih Jenjang Pejabat Fungsional (JFT)
- Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Jabatan Pejabat Fungsional (JFT)
- Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pembebasan Sementara Pejabat Fungsional (JFT)
- Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Kembali Pejabat Fungsional (JFT)
- Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT)
- Jumlah PNS yang Memiliki Penyesuaian / Inpassing dan Perpindahan dalam Jabatan Fungsional Umum, Tertentu Tanda Tangan Bupati Pejabat Fungsional (JFT)
- Jumlah Berkas, Dokumen, dan Telahan Staf yang diperiksa pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)

B. Struktur jabatan (peta jabatan)



BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN

A. Perjanjian Kinerja :

Triwulan : IV

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur	Jumlah dokumen Bahan Kerja dan Data yang Berkaitan Dengan Bidang Administrasi Pejabat Fungsional (Usulan Berkas JFT)	Dokumen	50
2		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu	Berkas	10
3		Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Alih Jenjang Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	6
4		Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Jabatan Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	6
5		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	7
6		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Kembali Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	5
7		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	3
8		Jumlah PNS yang Memiliki Penyesuaian / Inpassing dan Perpindahan dalam Jabatan Fungsional Umum, Tertentu Tanda Tangan Bupati Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	5
9		Jumlah Berkas, Dokumen, dan Telahan Staf yang diperiksa pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Laporan	30

B. Capaian kinerja 2019

Triwulan : IV

No	Sasaran	Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian kinerja (%)
1	Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur	Jumlah dokumen Bahan Kerja dan Data yang Berkaitan Dengan Bidang Administrasi Pejabat Fungsional (Usulan Berkas JFT)	Dokumen	50	6	12

2		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu	Berkas	10	0	0
3		Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Alih Jenjang Pejabat Fungsiona (JFT)	Berkas	6	0	0
4		Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Jabatan Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	6	1	17
5		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT)		7	5	71
6		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Kembali Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	5	0	0
7		Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	3	0	0
8		Jumlah PNS yang Memiliki Penyesuaian / Inpassing dan Perpindahan dalam Jabatan Fungsional Umum, Tertentu Tanda Tangan Bupati Pejabat Fungsional (JFT)	Berkas	5	0	0
9		Jumlah Berkas, Dokumen, dan Telahan Staf yang diperiksa pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	Laporan	30	6	20
Rata-rata Capaian Kinerja Tribulan IV Tahun 2019						13,34

C. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Metode penyimpulan capaian kinerja sbb :

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

Berdasarkan tabel capaian kinerja tribulan I tahun 2019 di atas rata-rata capaian kinerja Analisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur dari 9 (delapan) Sasaran dan 9 (delapan) indikator Sasaran dapat mencapai 13,34% atau melebihi target dengan rincian capaian kinerja sebagai berikut :

1. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 12%.

Indikator Kinerja :

- Jumlah dokumen Bahan Kerja dan Data yang Berkaitan Dengan Bidang Administrasi Pejabat Fungsional (Usulan Berkas JFT), UPD dan individu yang

dibuat, target (12%) . Tidak Mencapai target karena ada data capaian kinerja yang telah ditetapkan.

2. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 0%
Indikator Kinerja :
 - Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu, target (0%) Sasaran tidak belum aktifitas pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 0%
Indikator Kinerja :
 - Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Alih Jenjang Pejabat Fungsional (JFT), target (0%) Sasaran tidak belum aktifitas pekerjaan yang dilaksanakan.
4. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 17%
Indikator kinerja :
 - Pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Jabatan Pejabat Fungsional (JFT), melebihi target (17%) Tidak Mencapai target karena ada data capaian kinerja yang telah ditetapkan.
5. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 71%
Indikator Kinerja :
 - Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT) melebihi target (71%). Tidak Mencapai target karena ada data capaian kinerja yang telah ditetapkan.
6. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 0%.
Indikator Kinerja :
 - Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pengangkatan Kembali Pejabat Fungsional (JFT) target (0%) Sasaran tidak belum aktifitas pekerjaan yang dilaksanakan.
7. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 0%
Indikator Kinerja :
 - Jumlah Pembuatan Surat Keputusan Pemberhentian Pejabat Fungsional (JFT) melebihi target target (0%) Sasaran tidak belum aktifitas pekerjaan yang dilaksanakan.
8. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 0%.
Indikator Kinerja :
 - Jumlah PNS yang Memiliki Penyesuaian / Inpassing dan Perpindahan dalam Jabatan Fungsional Umum, Tertentu Tanda Tangan Bupati Pejabat Fungsional (JFT), melebihi target target (0%) Sasaran tidak belum aktifitas pekerjaan yang dilaksanakan.
- 9. Sasaran : Terselenggaranya Pembinaan dan Pengembangan Pola Karir Aparatur, capaian kinerja 20%.
Indikator Kinerja :
 - Jumlah Berkas, Dokumen, dan Telahan Staf yang diperiksa pada Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), melebihi target (20%). Melebihi target karena ada data capaian kinerja yang telah ditetapkan.

D. Rencana Tindaklanjut

Langkah-langkah atau tindaklanjut untuk mengatasi sasaran dan indikator sasaran yang tidak tercapai diatas adalah sebagai berikut :

Perlu di tinjau ulang uraian tugas yang menjadi sasaran dan indikator disesuaikan dengan relitas pekerjaan di lapangan, sehingga tidka terjadi kelebihan beban kerja pada jabatan pelaksana.

E. Tanggapan Atasan Langsung

<input type="checkbox"/>	Laporan kurang baik
<input checked="" type="checkbox"/>	Laporan sudah baik
<input type="checkbox"/>	Laporan diperbaiki
<input checked="" type="checkbox"/>	Realisasi diteliti ulang
<input type="checkbox"/>	Capaian diteliti ulang
<input checked="" type="checkbox"/>	Target Ditinjau Ulang

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

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan :

Pada Triwulan IV tahun 2019 rata-rata capaian kinerja sasaran 13,34% (melebihi target) yang telah ditetapkan.

B. Permasalahan :

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

Perlu di tinjau ulang uraian tugas yang menjadi sasaran dan indikator disesuaikan dengan relitas pekerjaan di lapangan, sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja pada jabatan pelaksana.

C. Saran/ masukan :

1. Agar disesuaikan beban kerja jabatan pelaksana berdasarkan kelas jabatan;
2. Capaian kerja jabatan pelaksana sebaiknya mengakomodir sasaran dan indikator pejabat pengawas.

Kandangan, 31 Desember 2019

**Plt. Kasubbid. Pengembangan Kompetensi Pengadministrasi Kepegawaian
Dan Promosi,**



NASRUDIN FAHMI, S.Pd
Penata Muda
NIP. 19790913 200701 1 016



SISWANTO
Pengatur
NIP. 19821207 200604 1 009