

## LAPORAN KINERJA PEGAWAI TAHUN 2019

NAMA : **IRWAN RAHMAN, S.H., M.AP**  
NIP : 19780510 201001 1 017  
PANGKAT / GOL : Penata Muda (III/a)  
JABATAN : Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur.  
TRIWULAN : IV - Tahun 2019

---

### BAB I PENDAHULUAN

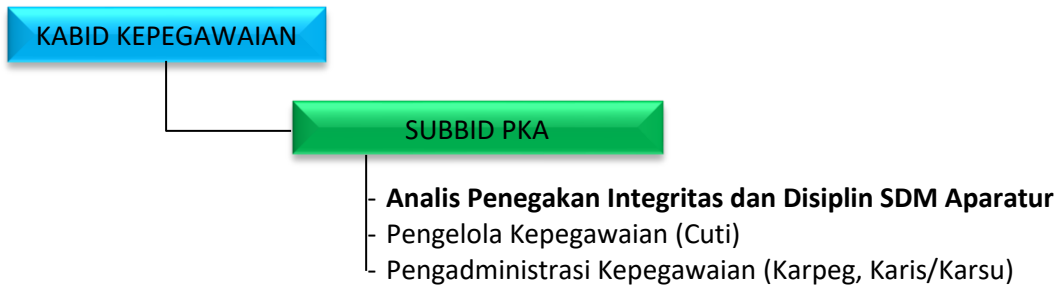
#### A. Uraian Tugas

Berdasarkan hasil Analisis Jabatan di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, bahwa tugas Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur adalah sebagai berikut:

1. Mempelajari referensi peraturan perundang-undangan dibidang standar kinerja pegawai sebagai bahan penyusunan konsep peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian
2. Menyusun dan menyajikan bahan konsep rancangan peraturan perundang-undangan dibidang Kepegawaian
3. Melaksanakan dan menganalisis penilaian kinerja pegawai dari unit kerja/instansi terkait sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan pelaksanaan administrasi kinerja pegawai
4. Menyiapkan dokumen/surat yang dibutuhkan dalam pengumpulan daftar penilaian kinerja pegawai berdasarkan rencana pengendalian kinerja untuk kelancaran proses pengumpulan daftar penilaian kinerja pegawai
5. Membuat inventaris data penilaian kinerja yang masuk menggunakan buku kendali dokumen kinerja untuk memudahkan pengendalian data penilaian kinerja pegawai
6. Menginput daftar penilaian kinerja pegawai kedalam database kinerja pegawai sesuai dengan prosedur administrasi kinerja dalam rangka pemutakhiran (*update*) database kinerja pegawai
7. Membuat konsep sajian kinerja pegawai berdasarkan data kinerja pada database kinerja pegawai sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan
8. Pengintegrasian data penilaian kinerja dengan unit kerja terkait
9. Melaporkan pelaksanaan dan hasil kegiatan kepada pimpinan sebagai pertanggung jawaban
10. Menginput Data pada aplikasi Elapkin BKN, LSKS Kemendagri, Indeks Profesionalitas ASN (JASN) dan Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS
11. Melayani Konsultasi terkait Ekinerja, Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN, dan SKP Pegawai
12. Verifikasi Akhir Aktifitas pada aplikasi Ekinerja setiap Pegawai
13. Melaksanakan Pengawasan terhadap absensi Elektronik Pegawai di setiap SKPD
14. Membuat rekapitulasi capaian Aktifitas, sasaran kerja dan Absensi PNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan

15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis

B. Struktur jabatan (peta jabatan)



**BAB II**  
**AKUNTABILITAS KINERJA JABATAN**

**A. Perjanjian Kinerja :**

Triwulan : IV

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Tertangani laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dan konsep edaran berkaitan dengan SKP, Pemberian Hukuman dan Pembinaan Disiplin serta Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai yang disiapkan dan disusun	Laporan	2
		Jumlah berkas kelengkapan data yang diterima dan diperiksa sebagai bahan konsep SKP, Pemberian Hukuman dan Pembinaan Disiplin ASN	Dokumen	1000
		Jumlah daftar ASN yang diketik yang berhubungan dengan pemberian hukuman dan pembinaan disiplin ASN	Dokumen	15
		Jumlah Surat Keputusan pemberian hukuman, dan pembinaan disiplin ASN yang diagendakan	Dokumen	2
		Jumlah klasifikasi, penelaahan dan pengumpulan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penegakan integritas dan disiplin SDM aparatur	Kegiatan	2
2	Terlaksananya Capaian Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara	Jumlah entry data pegawai yang mendapatkan hukuman dan pembinaan hukuman disiplin ASN dan e-lapkin	Laporan	450

**B. Capaian Kinerja**

Triwulan : IV

No	Sasaran	Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian kinerja (%)
1	Tertangani laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN dan konsep edaran berkaitan dengan SKP, Pemberian Hukuman dan Pembinaan Disiplin serta Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai yang disiapkan dan disusun	Laporan	2	0	0
		Jumlah berkas kelengkapan data yang diterima dan diperiksa sebagai bahan konsep SKP, Pemberian Hukuman dan Pembinaan Disiplin ASN	Dokumen	1000	1000	100
		Jumlah daftar ASN yang diketik yang berhubungan dengan pemberian hukuman dan pembinaan disiplin ASN	Dokumen	15	10	67
		Jumlah Surat Keputusan pemberian hukuman, dan pembinaan disiplin ASN yang diagendakan	Dokumen	2	3	150

No	Sasaran	Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian kinerja (%)
		Jumlah klasifikasi, penelaahan dan pengumpulan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penegakan integritas dan disiplin SDM aparatur	Kegiatan	2	2	200
2	Terlaksananya Capaian Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara	Jumlah entry data pegawai yang mendapatkan hukuman dan pembinaan hukuman disiplin ASN dan e-lapkin	Laporan	450	412	92
<b>Rata-rata Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun 2019</b>						<b>101.37</b>

### C. Evaluasi dan Analisis Kinerja

Metode penyimpulan capaian kinerja sebagai berikut :

No	Capaian Kinerja	Interpretasi
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 Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur dari 2 (dua) Sasaran dan 6 (enam) indikator Sasaran dapat mencapai **101.37%** atau Melebihi target dengan rincian capaian kinerja sebagai berikut :

1. Sasaran : Tertangani laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, capaian kinerja 101,37%.

Indikator Kinerja :

- Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN sebanyak 1 laporan, tercapai (0%).
- Jumlah berkas kelengkapan data yang diterima dan diperiksa sebagai bahan konsep SKP pegawai sebanyak 1000 dokumen, tercapai (100%).
- Jumlah daftar ASN yang diketik yang berhubungan dengan pemberian hukuman dan pembinaan disiplin ASN dan diproses sebanyak 10 dokumen PNS, tercapai (67%).
- Jumlah Surat Keputusan pemberian hukuman, dan pembinaan disiplin ASN yang diagendakan sebanyak 3 Dokumen PNS tenaga kesehatan, Hukdis pelepasan jabatan fungsional, tercapai (150%).
- Jumlah klasifikasi, penelaahan dan pengumpulan untuk menyimpulkan dan menyusun rekomendasi di bidang penegakan integritas dan disiplin SDM aparatur sebanyak 4 kegiatan, tercapai (200%).

2. Sasaran : Terlaksananya Capaian Penilaian Kinerja Aparat Sipil Negara, capaian kinerja 92%

Indikator Kinerja :

- Jumlah entry data SKP pada Aplikasi e-lapkin sebanyak 412 data, tercapai (92%)

#### D. Rencana Tindaklanjut

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

Sasaran yang tidak tercapai adalah :

- Tertangani laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS.

Dengan Indikator

- Jumlah Surat Keputusan pemberian hukuman, dan pembinaan disiplin ASN yang diagendakan.

Dikarenakan dalam setahun tidak dapat diprediksi berapa jumlah ASN yang akan melanggar disiplin dan dikenakan sanksi dan dijatuhi hukuman, semakin sedikit pelanggaran terhadap peraturan disiplin pegawai negeri sipil, maka semakin profesional pegawai kita dalam bekerja.

#### E. Tanggapan Atasan Langsung

- |                                     |                             |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/>            | Laporan kurang baik         |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Laporan sudah baik          |
| <input type="checkbox"/>            | Uraian Tugas ditinjau ulang |
| <input type="checkbox"/>            | Realisasi diteliti ulang    |
| <input type="checkbox"/>            | Capaian diteliti ulang      |
| <input type="checkbox"/>            | Target ditinjau ulang       |

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

BAB III  
P E N U T U P

A. Kesimpulan :

Pada triwulan IV tahun 2019 rata-rata capaian kinerja sasaran **101.37%** (melebihi target) yang telah ditetapkan.

B. Permasalahan:

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

Pelanggaran terhadap disiplin ASN tidak dapat dijadikan sasaran dan target indikator kinerja, karena semakin sedikit pelanggaran disiplin, maka semakin baik kinerja dan tingkat disiplin ASN.

C. Saran / masukan :

1. Perlu sosialisasi tentang peraturan disiplin PNS;
2. Adanya tindakan pencegahan dalam pelanggaran disiplin yang dilakukan ASN, sehingga tingkat pelanggaran bisa di minimalisir.

Mengetahui,  
Atasan Langsung  
Kasubbid Penilaian Kinerja Aparatur,



**RAHMAH HAYATI, S.H.**  
Penata  
NIP. 19780222 201101 2 002

Kandangan, 31 Desember 2019

Analisis Penegakan  
Integritas dan Disiplin  
SDM Aparatur,



**IRWAN RAHMAN, S.H., M.AP**  
Penata Muda  
NIP. 19780510 201001 1 017