LAPORAN CAPAIAN KINERJA TRIWULAN III
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN 2019

Badan Kepegawian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Alamat Jalan Panglima Batur No. 33 Telp (0517) 21146 Fax. (0517) 22650 Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kode Pos 71211

KATA PENGANTAR

Selaras dengan ketentuan untuk melaporkan kinerja instansi, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk Triwulan III Tahun 2019 Laporan ini berisikan kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan serta disusun dalam semangat untuk memberikan pelayanan prima (service excellence) kepada masyarakat (aparatur) lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Sebagai pelaksana Pemerintah Daerah dibidang administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan wajib menyampaikan laporan tentang pelaksanaan tugas pokoknya secara teratur, jelas serta tepat waktu. Laporan tersebut berupa kegiatan taktis operasional maupun teknis administratif yang diselenggarakan oleh Sub Bidang dibawah koordinasi Kepala Badan seperti tersebut dalam Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Evaluasi kebijakan, program dan kegiatan fisik administrasi selama Tahun Anggaran 2019 baik Belanja Tidak Langsung maupun Belanja Langsung dengan sumber dana dari APBD, akan dituangkan dalam bentuk Laporan Kinerja Triwulan III Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Presiden ini memberikan tuntunan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh. Dalam hal ini, laporan kinerja memiliki dua fungsi utama sekaligus. Pertama, laporan kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada pihak yang berkepentingan. Kedua, laporan kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa datang.

Akhir kata, kami berharap agar Laporan Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban kinerja serta peningkatan kinerja bagi seluruh karyawan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Kandangan, 1 Oktober 2019
Kepala BKD, Diklat,

PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

H. AZULKIPLI, S.Sos., M.AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19710711 199101 1 002

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR		.....	ii
DAFTAR ISI		.....	iv
DAFTAR TABEL		.....	v
BAB I PENDAHULUAN		.....	1
A.	Umum	.....	1
B.	Organisasi BKD, Diklat	.....	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA		.....	7
A.	Perencanaan Strategis	.....	7
B.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	.....	9
C.	Perjanjian Kinerja	.....	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA		.....	17
A.	Capaian Kinerja Organisasi	.....	17
1.	Capaian Indikator Kinerja Utama	.....	17
2.	Pengukuran Kinerja Atas Perjanjian Kinerja	.....	20
3.	Evaluasi dan Analisa Capaian Kinerja	.....	21
B.	Realisasi Anggaran	.....	35
C	Prestasi SKPD Tingkat Nasional	.....	37
BAB IV PENUTUP		.....	38

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS Tahun 2018 10

2. Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS Tahun 2019 10

3. Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kab. HSS Tahun 2019 14

4. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) 17

5. Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan 20

6. Capaian Indeks Reformasi Birokrasi terhadap Target Kinerja Tahun 2019 22

7. Capaian Nilai Predikat AKIP terhadap Target Kinerja Tahun 2019 22

8. Rencana Aksi Dan Capaian Program dan Kegiatan 29

9. Realisasi Anggaran BKD, Diklat Tahun 2019 35

BAB I
PENDAHULUAN

A. Umum

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, mengamanatkan pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota, maka pembagian urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mencakup :

1. Bidang Kepegawaian

Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. perumusan kebijakan teknis penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
b. penyusunan program perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai.
c. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan kepegawaian.
d. koordinasi pelaksanaan pengadaan, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
e. pembinaan, pengawasan dan pengendalian kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian.
f. evaluasi dan pelaporan kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, mutasi, pemberhentian, pemberian penghargaan dan penilaian kinerja pegawai, serta data dan informasi kepegawaian, dan

g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai bidang tugas.

2. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan kompetensi, seleksi jabatan, diklat penjenjangan dan sertifikasi, diklat teknis fungsional dan promosi jabatan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaskud pada ayat (1) 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. koordinasi, 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 bidang tugas.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan;

Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang urusan Kepegawian dan Pendidikan, Pelatihan serta tugas pembantuan lainnya yang diberikan kepala daerah.

Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan

Koordinasi pelaksanaan supervisi dan pengawasan penyelenggaraan administrasi kepegawaian

Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan

Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan

B. Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan

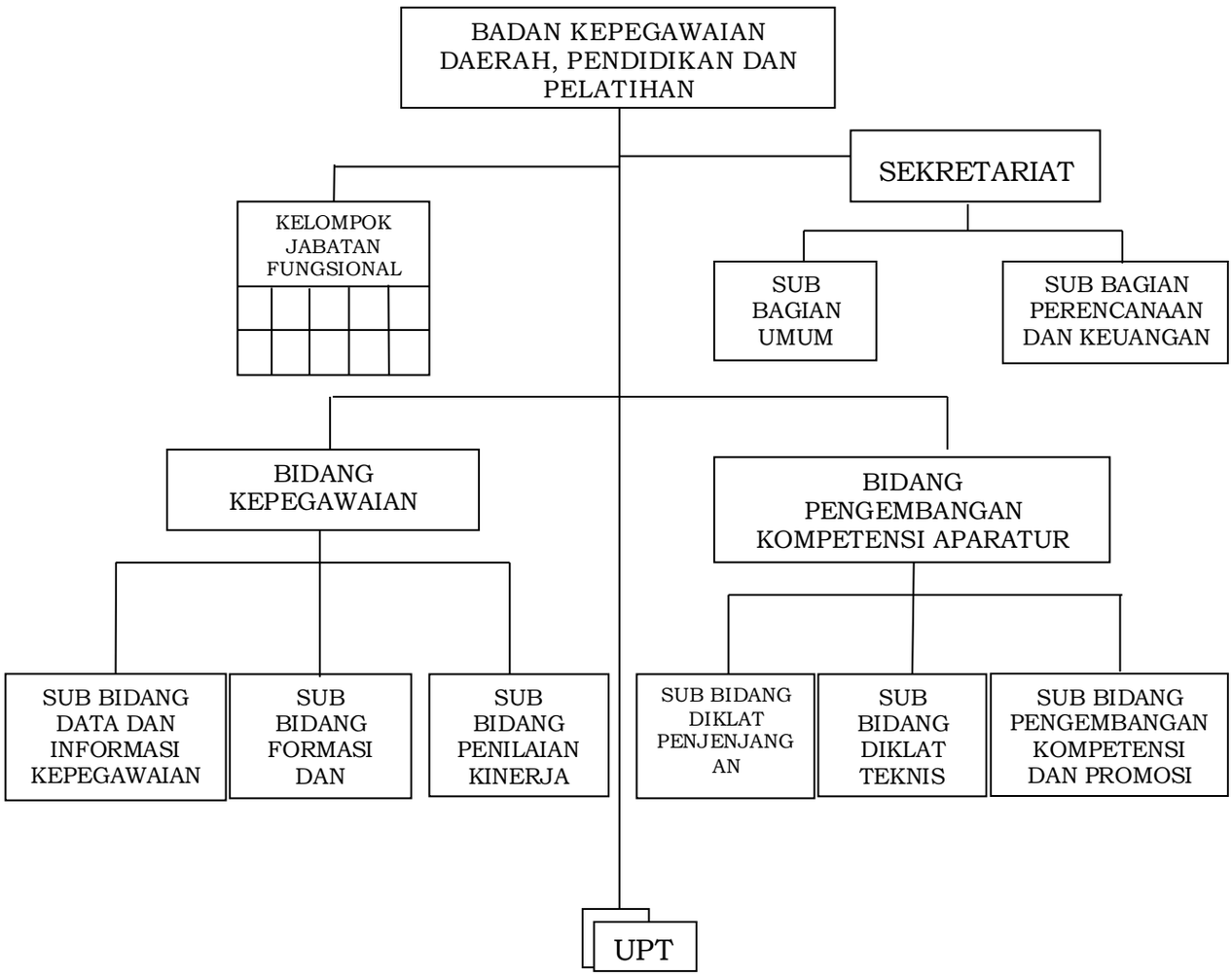
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berpedoman Peraturan Bupati Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi, dan Tugas Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tugas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai perundang-undangan yang berlaku. Dimana Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Perumusan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
b. Penetapan rencana strategis, program dan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
d. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
e. Pembinaan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
g. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.
h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tergambar pada Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan



Pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 menyebutkan bahwa perumusan permasalahan perangkat daerah dan analisis isu strategis merupakan dasar untuk merumuskan tujuan dan sasaran perangkat daerah dimasa datang.

Oleh karenanya perlu dilakukan perumusan permasalahan dan analisis isu strategis terhadap tujuan dan sasaran perangkat daerah. Hal ini untuk menjamin konsistensi serta sinergitas perangkat daerah antar wilayah dan antara pusat dan daerah, yang melibatkan para pemangku kepentingan (stakeholder) kabupaten, provinsi, dan nasional dalam proses perumusannya

Identifikasi permasalahan perangkat daerah dilakukan terhadap seluruh bidang urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara terpisah atau sekaligus terhadap beberapa urusan. Hal ini bertujuan agar dapat dipetakan berbagai permasalahan yang terkait dengan urusan yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab penyelenggaraan pemerintahan daerah. Beberapa permasalahan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Belum optimalnya sarana dan prasarana yang dimiliki perangkat daerah untuk menunjang pelaksanaan kegiatan.
3. Belum Optimalnya Pemanfaatan teknologi Informasi dalam penyediaan database kepegawaian

Sehubungan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan menyusun Laporan Kinerja Pemerintahan (LAKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) triwulan I tahun 2019 sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja (LKj) triwulan II tahun 2019 SKPD ini dibuat sebagai implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengarahkan bahwa pelaksanaan pemerintahan harus berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Dalam laporan kinerja disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama SKPD yang ditetapkan dalam Renja-SKPD.

Laporan kinerja merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong instansi pemerintah/perangkat daerah dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan secara baik dan benar *(Good Goverment)* berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan program secara transparan serta dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis

Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi dari Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang terintegrasi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (RPJMD 2018-2023).

Rencana Strategis (Revisi) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dari tahun 2018-2023. Penetapan jangka waktu tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati Hulu Sungai Selatan terkait dengan penetapan/kebijakan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melalui tahapan-tahapan hasil rumusan bersama seluruh komponen/unit kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Selanjutnya, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang merupakan dokumen kerja SKPD yang memuat program dan kegiatan serta target dan indikator yang hendak dicapai untuk periode 1 (satu) tahun.

Perencanaan strategis merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang disusun untuk diimplementasikan dengan suatu strategi dan kebijakan yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan diharapkan dapat membangun strategi sebagai bagian penting organisasi yang berorientasi pada hasil yang diinginkan di masa mendatang. Dengan

penetapan visi, misi dan strategi yang jelas dan tepat, maka Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan diharapkan akan dapat menyelaraskan dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi.

Berpedoman isu strategis RPJMD Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2018-2023, khususnya Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan, terlihat belum sedemikian optimal. Hal ini terbukti dari koordinasi lintas kategorial serta akuntabilitas aparatur perangkat daerah yang masih perlu ditingkatkan. Mengingat besarnya atensi baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah provinsi. Disamping itu, keberhasilan program pimpinan perangkat daerah dan pembangunan perangkat daerah pada level teknis sangat bergantung pada kinerja aparatur dan kualitas penyelenggaraan perangkat daerah tersebut. Oleh karena itu, perwujudan tata pemerintahan yang baik sangat perlu untuk ditingkatkan. Teknologi Informasi Dalam Bingkai Kehidupan Yang Agamis. Dimana berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang meliputi potensi dan permasalahan pada periode sebelumnya serta peluang dan tantangan yang dihadapi, maka dirumuskan isu-isu strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan pada 5 (lima) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut :

1. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
2. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi dan standar kompetensi jabatan
3. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
4. Masih rendahnya profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas.
5. Belum optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian yang mengakibatkan database kepegawaian tidak update.

Untuk Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan

Bersih Serta Pelayanan Publik Berkualitas, Berbasis Teknologi Informasi Dalam Bingkai Kehidupan Yang AgamisTuntutan pembangunan modern memaksa perangkat daerah beradaptasi dengan teknologi informasi. Sehingga pelayanan dengan berbasis teknologi informasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi. Hal ini mampu mengakomodir belum optimalnya pelayanan publik serta paradigma mainstream masyarakat yaitu urusan pelayanan di pemerintah daerah sangat birokratif dan berbelit. Sampai pada tahun triwulan II 2019, penyelenggaraan pelayanan publik berbasis teknologi dan informasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan masih belum berjalan optimal. Sehingga masih perlu mendapatkan proporsi afirmasi lebih. Inilah sebabnya mengapa pelayanan publik berbasis teknologi informasi di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, khususnya Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan masih perlu untuk ditingkatkan.

B. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari satu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, maka dilakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Sebagai bahan perbandingan juga dijelaskan Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2018. Perbandingan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2018 dengan tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan
Tahun 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/ Formulasi Perhitungan	Sumber Data
1	2	3	5	6
1.	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat kompetensi manajerial (Diklat PIM Tk.II, Tk. III, Tk IV) dibagi dengan jumlah jabatan struktural x 100%	PP Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Diklat Aparatur
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis (Diklat teknis tugas dan fungsi + diklat fungsional) dibagi dengan jumlah PNS non struktural x 100%	PP Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Diklat Aparatur
		Persentase pegawai yang mengikuti tugas belajar sesuai dengan kebutuhan formasi	Jumlah pegawai yang mengikuti tugas belajar dibagi jumlah PNS seluruhnya x 100%	bahwa standar kompetensi teknis meliputi peningkatan pendidikan yang salah satunya melalui tugas belajar sesuai dengan formasi yang dibutuhkan
2.	Tersedianya Aparatur Sipil Negara Yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi	Jumlah pejabat yang memenuhi persyaratan kompetensi dibagi dengan jumlah jabatan struktural x 100%	Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui proses promosi dan mutasi secara fair dan objektif.
3.	Meningkatnya Disiplin Pegawai ASN	Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin pegawai ASN	Jumlah kasus yang ditangani dibagi dengan jumlah kasus x 100%	PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai
		Persentase OPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin	Jumlah OPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin dibagi dengan jumlah OPD x 100%	Untuk meningkatkan kepercayaan public terhadap kinerja ASN
4.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas	Persentase administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	Jumlah usulan kenaikan pangkat + kenaikan gaji berkala + pensiun pegawai selesai tepat waktu dibagi dengan jumlah usulan	- PP No. 11 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP No. 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS - PP No. 7 Tahun 1977 tentang

	Kinerja Pegawai ASN		kenaikan pangkat + kenaikan gaji berkala + pensiun pegawai x 100%	peraturann Gaji PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012 - PP No. 19 Tahun 2013 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS

Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan
Tahun 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan/ Formulasi Perhitungan	Sumber Data
1	2	3	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai / Predikat AKIP	Nilai akuntabilitas kinerja menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil.Komponen penilaian terdiri dari perencanaan kinerja 30%, pengukuran kinerja 25%, pelaporan kinerja 15%, evaluasi kinerja 10% dan capaian kinerja 20%	Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
2.	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN merupakan salah satu cara mengukur profesinalisme ASN. Pengukuran dihitung dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS.	Peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen ASN, dimana dalam pengelolaan manajemen ASN diperlukan profesionalisme ASN sesuai dengan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tetang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan ditindaklanjuti oleh Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Tanggal 15 Mei 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Dari Tabel 2.1 dan 2.2 diatas dapat dilihat perbandingan Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2018 dan Tahun 2019. Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2019 lebih sedikit dari pada Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2018 karena Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan tahun 2018 menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Bidang yang mendukung Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan tahun 2019 yaitu dalam

rangka meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN.

Untuk tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan difokuskan pada 3 (tiga) sasaran strategis dan 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu Indeks Reformasi Birokrasi, Nilai/Predikat AKIP dan Indeks Profesionalisme ASN.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

Perjanjian kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam suatu organisasi pemerintahan bukan hanya bersifat administratif, tetapi diharapkan dapat mengarah pada manajerial yang memiliki efek ke bawah (*top-down*) dan ke samping (*horizontal-diagonal*) dalam organisasi tersebut. Dengan begitu, penandatanganan perjanjian kinerja dapat mendorong perbaikan struktur organisasi yang kurang rapi dan meminimalisir intervensi-intervensi dari pihak yang tidak bertanggungjawab.

Menurut petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu instansi pemerintah yang termuat dalam PERMENPAN No. 53 Tahun 2014, Perjanjian kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Bupati/Walikota sebagai pemberi amanah kepada Pimpinan SKPD sebagai penerima amanah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Tujuan dibuatnya Perjanjian Kinerja adalah sebagai berikut :

a. Sebagai wujud nyata komitmen antara Bupati dan Kepala SKPD untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
b. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
c. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*);
d. Sebagai dasar bagi Bupati untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja pimpinan SKPD;
e. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai**.**

Perjanjian Kinerja yang dilakukan antara Bupati Hulu Sungai Selatan dan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU / INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	*2*	*3*	*4*	*6*
1	**Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**	**Nilai / Predikat AKIP**	**Nilai/predikat**	**81,89 (A)**
1.1	**Program Peningkatan Perencanaan,Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan**	**Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP dan tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen keuangan daerah**	persen	81,89 (A) 100%
1.1.1	Penyusunan Dokumen AKIP	Jumlah Laporan Keuangan yang memenuhi aspek kualitas	dokumen	15
1.1.2	Penyusunan Dokumen Keuangan	Jumlah Dokumen AKIP yang memenuhi kualitas	dokumen	12
2.	**Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit**	**Indeks Profesionalisme ASN**	**Indeks**	**69,77**
2.1	**Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur**	**Persentase JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yg melakukan kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan undang-undang ASN**	**persen**	**37,5**
		Persentasie pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	**persen**	**64,33**
		Persentase Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	**persen**	**43,55**
2.1.1	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural	jabatan	4
2.1.2	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. III	Orang	5
2.1.3	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. IV	orang	5
2.1.4	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Fungsional Calon Kepala Sekolah	orang	40
2.1.5	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Jumlah CPNS yang mengikui Diklat Prajabatan	orang	50
3.1	**Pembinaan Disiplin Aparatur**	**Persentase tingkat penurunan pelanggaran displin PNS**	Persen	20
3.1.1	Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	laporan	5
3.1.2	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi	orang	240

4.1	**Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain**	**Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi**	**Persen**	**91**
		Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update	**persen**	**89,5**
	Seleksi Penerimaan CPNS	Persentase formasi yang diisi sesuai dengan kompetensi	persen	100
	Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	Jumlah dokumen usulan kenaikan pangkat	dokumen	2
	Penyusunan Buku Nominatif Pegawai	Jumlah buku nominatif pegawai	buku	18

Pada tabel 2.3 diatas, dijelaskan bahwa sekretariat merupakan urusan layanan/urusan rutin. Dimana tujuan merupakan Misi 5 (lima) dari RPJMD 2018 – 2023. Untuk target Nilai / Predikat AKIP Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaen Hulu Sungai Selatan tahun 2019 yaitu sebesar 81,89. Program dan kegiatan yang mendukung langsung untuk meningkatkan nilai/predikat AKIP Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaen Hulu Sungai Selatan yaitu Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, dengan 2 (dua) kegiatan yaitu : Penyusunan Dokumen AKIP dan Penyusunan Dokumen Keuangan. Sedangkan program penunjang yaitu program Pelayanan Administrasi Perkantoran, program Peningkatan Sarana dan Prasarana, dan program Peningkatan Pelayanan Kinerja Perangkat Daerah.

Untuk Penyusunan Dokumen AKIP sebanyak 15 (Lima Belas) dokumen dan Penyusunan Dokumen Keuangan sebanyak 12 (dua belas) dokumen. Rincian dokumen AKIP dan dokumen Keuangan sebagai berikut :

Aspek pemenuhan dokumen-dokumen AKIP yaitu :

Nama Dokumen		**Jumlah**
1	Renstra	1 dokumen
2	Berita Acara Reviu Renstra	1 dokumen
3	Cascading Kinerja Tahun 2019	1 dokumen
4	Renja 2019 (Murni, Perubahan)	2 dokumen
5	IKU + SK 2019	1 dokumen
6	PK Murni 2019 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
7	PK Perubahan 2018 S.D Ess IV Dan Jabatan Fungsional (Staf)	1 dokumen
8	Rencana Aksi 2019	1 dokumen
9	Capaian Kinerja Triwulan Th. 2019	4 dokumen
10	Laporan Kinerja (Lkj) Tahun 2019	1 dokumen
11	Peta Strategi & Struktur Organisasi serta Template Format Keselarasan Kinerja	1 dokumen
	Jumlah	**15 dokumen**

Aspek pemenuhan untuk Penyusunan Dokumen Keuangan yaitu :

Nama Dokumen		Jumlah	
1	Renstra	1	dokumen
2	Renja	1	dokumen
3	RKBMD pengadaan dan RKBMD Pemeliharaan	2	dokumen
4	PRA RKA Murni dan Perubahan	2	dokumen
5	RKA Murni	1	dokumen
6	RKA Perubahan	1	dokumen
7	DPA	1	dokumen
8	Laporan Triwulan	1	dokumen
9	Laporan Prognosis Semesteran 1	1	dokumen
10	Laporan Tahunan (CALK)	1	dokumen
	Jumlah	**12**	**dokumen**

Sedangkat untuk target Indeks profesionalisme ASN tahun 2019 yaitu 69,77 dengan sasaran mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit.

Untuk meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN ada 2 (dua) program dan 8 kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.

Program yang pertama yaitu Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dengan 5 kegiatan yaitu Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah.

Program yang kedua yaitu Program Pembinaan Disiplin Aparatur dengan 2 kegiatan yaitu Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian.

Prorgram yang ketiga yaitu Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu Seleksi Penerimaan CPNS, Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat dan Penyusunan Buku Nominatif Pegawai.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan merupakan bentuk pertanggungjawabkan kinerja selama Tahun triwulan III 2019 yang memuat realisasi kinerja yang diperjanjikan sesuai dengan target pada tahun triwulan III 2019. Pada bab ini juga akan disajikan realisasi anggaran sampai dengan akhir Tahun 2019 sesuai dengan pencapaian target kinerja dalam perjanjian kinerja.

1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Capaian kinerja organisasi merupakan dasar dalam menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksananaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka tujuan sasaran pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (*core business*) yang diemban dalam mencapai indikator kinerja Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang termuat dalam RPJMD. IKU juga sebagai tolak ukur menilai capaian sasaran strategis Badan. Adapun capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan terlihat pada tabel dan grafik berikut ini :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU / INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET TAHUN 2018	REALISASI TAHUN 2018	TARGET TAHUN 2019	REALISASI TAHUN 2019	CAPAIAN TAHUN 2018 (%)	CAPAIAN TAHUN 2019 (%)
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*
1	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai / Predikat AKIP	nilai	79,41	81,30	81,89	0	100	0
2.	Mewujudkan ASN yang	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	55	58	69,77	0	100	0

	professional melalui penerapan sistem Merit								

2. Pengukuran Kinerja atas Perjanjian Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Penetapan angka capaian kinerja terhadap hasil persentase capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai lebih dari 100% termasuk pada angka capaian kinerja sebesar 100%. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Adapun untuk pengukuran kinerja disajikan sebagaimana tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.2
Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Selatan
Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Formulasi Pengukuran
1	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai / Predikat AKIP	Nilai akuntabilitas kinerja menunjukkan tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil.Komponen penilaian terdiri dari perencanaan kinerja 30%, pengukuran kinerja 25%, pelaporan kinerja 15%, evaluasi kinerja 10% dan capaian kinerja 20%

2	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN merupakan salah satu cara mengukur profesinalisme ASN. Pengukuran dihitung dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS. Rumus : $IP = \sum_{i=1}^{4} IP_i$ $= IP_1+IP_2+IP_3+IP_4$ Keterangan : IP = Indeks Profesionalisme ASN IPi = Indeks Profesionalisme ke-i IP_1 = Indeks Profesioanlisme Dimensi Kualifikasi IP_2 = Indeks Profesioanlisme Dimensi Kompetensi IP_3 = Indeks Profesioanlisme Dimensi Kinerja IP_4 = Indeks Profesioanlisme Dimensi Disiplin

3. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Dalam laporan ini Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing indikator kinerja. Hasil evaluasi kinerja tahun triwulan I 2019 berikut ini :

Sasaran I :
Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Untuk mencapai sasaran strategis I yaitu meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdapat indikator utama sebagai tolak ukur pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Nilai/Predikat AKIP.

Nilai AKIP adalah hasil evaluasi atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh Inspektorat Kabupaten Hulu Sungai Selatan selaku APIP atas Perman PAN Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Permen PAN RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atas pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, meliputi 5 komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Internal.

Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada organisasi perangkat daerah dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten selalu aparat pengawas internal pemerintah. Evaluasi SAKIP dilaksanakan setelah pelaksanaan tahun anggaran, sehingga pada saat penyusunan laporan kinerja ini belum dilakukan evaluasi oleh APIP. Adapun target capaian AKIP tahun 2019 adalah 81,89 (A).

Terkait indikator Nilai/Predikat AKIP, pada Sekretariat memiliki 1 buah program utama dengan 2 buah kegiatan utama, yakni Program Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, memiliki target kegiatan 100 % atau 27 buah dokumen yang terdiri dari 15 dokumen AKIP dan 12 dokumen keuangan.

Dokumen AKIP meliputi dokumen Renstra, Berita acara reviuw renstra, Cascading tahun 2019, Renja murni dan perubahan tahun 2019, IKU dan SK tahun 2019, PK murni tahun 2019, Rencana Aksi tahun 2019, Capaian Kinerja Triwulanan, Laporan Kinerja tahun 2019, Peta Strategi dan struktur organisasi, dan template keselarasan kinerja. Sedangkan dokumen keuangan meliputi dokumen Renstra, Renja, RKBMD Pengadaan, RKBMD Pemeliharaan, Pra RKA murni, RKA murni, RKA Perubahan, DPA, Laporan Triwulanan, Laporan Prognosis semester I dan Laporan Keuangan Tahun 2019.

Sasaran II : Mewujudkan ASN yang Professional melalui Penerapan Sistem Merit

Untuk mencapai sasaran II yaitu mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem merit terdapat indikator utama sebagai tolak ukur pencapaian sasaran strategis tersebut yaitu Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran Indeks Profesinalisme ASN dihitung dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS.

Indeks Profesionalisme ASN adalah hasil evaluasi atas perhitungan dari data-data kualifikasi pendidikan, kompetensi, sasaran kerja pegawai (SKP) dan disiplin PNS oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VIII Banjarbaru atas pelaksanaan Peraturan presiden nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 yang ditindaklanjuti dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen ASN, dimana dalam pengelolaan manajemen ASN diperlukan profesionalisme ASN sesuai dengan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tetang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan ditindaklanjuti oleh Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Tanggal 15 Mei 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN.

Penilaian Indeks profesionalisme ASN pada kabupaten dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VIII Banjarbaru selalu penerbit hasil perhitungan Indeks Profesionalisme ASN kabupaten. Evaluasi Indeks Profesionalisme ASN dilaksanakan setelah pelaksanaan tahun anggaran, sehingga pada saat penyusunan laporan kinerja ini belum dilakukan evaluasi oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Regional VIII Banjarbaru. Nilai Indeks Profesionalisme ASN Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang sudah dicapai pada tahun 2018 adalah 58. Adapun target kinerja nilai Indeks Profesionalisme ASN yang ditargetkan dalam Renja Tahun 2019 yaitu 69,77.

Terkait Indeks Profesionalisme ASN, pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki 2 (dua) buah program utama dan 1(satu) buah program pendukung. Pencapaian target program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Program utama yang pertama yaitu program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dengan 5 (lima) kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV, Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah, Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur dan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah.

Sampai dengan triwulan III, Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III sebanyak 5 orang dari target 5 orang, sehingga tercapai 100%. kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV sebanyak 5 orang dari target 5 orang sampai dengan triwulan II tahun 2019 sehingga capaian tercapai 100%. Kegiatan dilaksanakan dengan pola penyertaan/pengiriman ke BPSDMD Provinsi Kalimantan.

Dokumentasi Kegiatan Diklat Kepemimpinan Tk. III dan IV Tahun 2019

Pada tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melaksanakan kegiatan Diklat Prajabatan dengan pola penyertaan/pengiriman ke BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 48 orang dari target 50 orang sehingga target tercapai 96%. Target belum tercapai 100% karena kegiatan masih dilaksanakan pada triwulan selanjutnya.

Dokumentasi Kegiatan Prajabatan Tahun 2019

Kegiatan Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur sampai dengan triwulan III terealisasi sebanyak 1 jabatan dari target 4 jabatan, pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui pelaksanaan lelang terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

Dokumentasi Kegiatan Assesmen Ess. II dan Pelantikan Tahun 2019

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah pelaksanaan yang direncanakan pada triwulan III tahun 2019 dengan pola kerjasama antara Pemkab HSS dengan LP2KS Solo dan LPMP Banjarbaru tetapi tidak terlaksana karena peserta Diklat belum bersedia mengikuti Diklat Calon Kepala Sekolah disebabkan kurangnya minat guru untuk menjadi Kepala Sekolah. Rencana aksi kedepan yang dilakukan yaitu lebih memantapkan koordinasi dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Hulu Sungai Selatan agar target bisa tercapai.

Program utama yang kedua yaitu program Pembinaan Disiplin Aparatur dengan 2 (lima) kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS, Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian.

Sampai dengan triwulan II tahun 2019 Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan telah melaksanakan kegiatan Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS sebanyak 4 laporan dari target 5 laporan. Target belum tercapai karena kegiatan masih berjalan pada triwulan selanjutnya.

kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian sebanyak 240 orang dan dilaksanakan pada triwulan I dan II tahun 2019. Target tercapai 100%.

Dokumentasi Kegiatan Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian Tahun 2019

Program pendukung untuk meningkatkan indeks profesionalisme ASN yaitu program Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan 3 (tiga) kegiatan yang dilaksanakan adalah kegiatan Seleksi Penerimaan CPNS, Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat dan Penyusunan Buku Nominatif Pegawai.

Untuk kegiatan Penerimaan CPNS tidak memenuhi target karena pengadaan seleksi penerimaan CPNS direncanakan dimulai pada bulan bulan November tahun 2019 dan pelaksanaan tes CPNS dilaksanakan pada tahun 2020.

Kegiatan Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat dilaksanakan 2 periode dalam 1 (satu) tahun yaitu bulan April periode ke 1 (satu) dan bulan Oktober periode ke 2 (dua). Pada periode 1 (satu) bulan April tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan menerima berkas pengusulan kenaikan pangkat PNS untuk di proses SKPD Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebanyak 387 orang.

Dokumentasi Kegiatan Kenaikan Pangkat Tahun 2019

Dari evaluasi dan analisis sampai dengan triwulan III capaian Indeks Profesionalisme ASN masih rendah disebabkan karena :

1. Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tidak dapat merealisasikan setiap PNS harus mengikuti Diklat 20 JPL setiap tahun, data terakhir jumlah PNS sebanyak 4.392 orang sedangkan PNS yang dikirim hanya sebanyak 286 orang.
2. Terbatasnya dana untuk melaksanakan/mengirim peserta Diklat.
3. Kualitas SDM masih rendah, menurut data PNS berdasarkan kualitas Pendidikan secara terperinci sebagai berikut :

   - SD : 35 orang
   - SLTP : 64 orang

- SLTA : 855 orang
- DI : 41 orang
- DII :188 orang
- DIII : 656 orang
- DIV : 91 orang
- S1 : 2.239 orang
- S2 : 223 orang

Dari data tersebut masih banyak PNS Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang belum sarjana (S1). Padahal Berdasarkan rumus perhitungan Indeks Profesionalisme ASN makin tinggi tingkat pendidikan akan mempengaruhi capaian Indeks Profesionalisme ASN.

Rencana Aksi ke depan yang dilakukan untuk terus meningkatkan Indeks Profesionalisme ASN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah :

1. Merencanakan setiap PNS dapat mengikuti Diklat 20 JPL setiap tahun
2. Menganggarkan dana untuk Diklat sesuai kemampuan keuangan daerah
3. Menghimbau/menganjurkan PNS untuk meningkatkan pendidikannya
4. Meminta setiap SKPD/Instansi penyelenggara Bimtek/Seminar atau workshop dapat membuatkan Surat Keterangan mengikuti Bimtek/Seminar atau Workshop.

Untuk Rencana Aksi dan capaian program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan tahun 2019 secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.5
Rencana Aksi Dan Capaian Program Dan Kegiatan
Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Selatan Triwulan II Tahun 2019

SASARAN PEMDA	IK SASARAN PEMDA	SASARAN OPD	IK SASARAN	TARGET	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KEGIATAN	TARGET	ANGGARAN	CAPAIAN PER TRIWULAN										
														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatnya kinerja keuangan dan kinerja birokrasi	Indeks reformasi birokrasi	Terwujudnya ASN yang profesional melalui penerapan sistem Merit	Indeks profesionalisme ASN	69,77	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara sesuai dengan jabatannya masing-masing	Persentase JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yg melakukan kebijakan promosi terbuka untuk JPT sesuai dengan undang-undang ASN	37,5%	Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	Terselenggaranya pembinaan dan pengembangan pola karier aparatur	Jumlah jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi jabatan struktural	4 jabatan	558.660.000			0			1			0			
							Persentasie pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial	64,33%	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	Terlaksananaya Diklat Manajerial	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. III	5 Orang	215.000.000			4			1			0			
									Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV		Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklatpim tk. IV	5 orang	175.000.000			4			1			0			

							Persentase Persentase pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi teknis	43,55%	Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	Terlaksananya Diklat Jabtan Fungsional Calon Kepala Sekolah	Jumlah pegawai yang memiliki sertifikat Diklat Fungsional Calon Kepala Sekolah	40 orang	329.463.000			0			0			0		
									Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS	Terlaksananya Diklat Teknis Prajabatan bagi CPNS	Jumlah CPNS yang mengikui Diklat Prajabatan	50 orang	1.049.000.000			0			38			10		
					Pembinaan Disiplin Aparatur	Meningkatnya tata kelola kepegawaian	Persentase tingkat penurunan pelanggaran displin PNS	20%	Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Tertanganinya laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah laporan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	5 laporan	9.973.000			1			2			1		
									Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi	240 orang	107.090.000			120			120			0		

					Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawain		Persentase formasi jabatan pelaksana yang terisi sesuai kompetensi dan kualifikasi	91%	Seleksi Penerimaan CPNS	Terlaksananya Penerimaan CPNS	Persentase formasi yang diisi sesuai dengan kompetensi	100%	541.826.900			0			0			0			
							Persentase Database PNS pada SAPK dan SIMPEG yang Update	89,5%	Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	Terlaksannya penyusunan dokumen usulan kenaikan pangkat	Jumlah dokumen usulan kenaikan pangkat	2 dokumen	59.000.000			0	1		0			0			
									Penyusunan Buku Nominatif Pegawai	Terlaksananya penyusunan buku nominatif pegawai	Jumlah buku nominatif pegawai	18 buku	22.567.500			0			9			0			
Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah dan kualitas pelayanan publik	Nilai/ predikat AKIP	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai/ Predikat AKIP	A	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Meningkatnya pemenuhan aspek kualias dokumen AKIP dan Keuangan Daerah	Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen AKIP	A	Penyusunan Dokumen AKIP	Terpenuhinya dokumen AKIP dari aspek kualitas	Dokumen AKIP memenuhi aspek kualitas	15 Laporan	4.827.500			10			1			2			

							Tingkat pemenuhan aspek kualitas dokumen Keuangan	100%	Penyusunan Dokumen Keuangan	Terpenuhinya dokumen Keuangan dari aspek kualitas	Dokumen Keuangan memenuhi aspek kualitas	12 Laporan	4.827.500			8			2			1			
					Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya tata kelola administrasi perkantoran	Tingkat Kepuasan Pelayanan	100%	Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	156.928.450			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	142.520.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok dan Fungsi SKPD	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	13.960.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Penyediaan makanan dan minuman	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	24.100.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			

									Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi / Teknis Lainnya	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	102.770.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Rapat-rapat koordinasi, Konsultasi dan Lapangan	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	447.855.990			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
					Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	102.863.750			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	25.800.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			

									Pemeliharaan rutin/ berkala Kendaraan Dinas	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	29.000.000			3 bulan			3 bulan			3 bulan			
									Pelayanan Kinerja Aparatur	Terlaksannya pelayanan, penatausahaan administrasi umum dan kepegawaian	Pelayanan administrasi sesuai standar	1 tahun	1.838.062.500			3 bulan			3 bulan			3 bulan			

B. Realisasi Anggaran

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan melaksanakan program dan kegiatan yang dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 dengan jumlah anggaran Rp. 5,961,096,090,- dengan realisasi triwulan III tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 3.6
Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan
Triwulan III Tahun 2019

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	%
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*
1.	Meningkatnya Kualitas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Nilai / Predikat AKIP	Program Peningkatan Perencanaan, Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Penyusunan Dokumen AKIP	4.827.500,-	3.837.500,-	79,49
				Penyusunan Dokumen Keuangan	4.827.500,-	3.462.500,-	71,72
			Pelayanan Administrasi perkantoran	Penyediaan Jasa dan Administrasi Kantor	156.928.450,-	103.173.950,-	65,75
				Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	142.520.000,-	68.496.489,-	48,06
				Penyebarluasan Informasi Tugas Pokok Dan Fungsi SKPD	13.960.000,-	3.913.000,-	28,03
				Penyediaan makanan dan minuman	24.100.000,-	7.073.500,-	29,35

				Kegiatan Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/ Teknis Lainnya	102.770.000,-	68.250.000,-	66,41
				Rapat Rapat Koordinasi, Konsultasi dan Lapangan	447.855.990,-	318.194.333,-	71,05
			Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	102.863.750,-	67.858.750,-	65,97
				Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/ operasional	29.000.000,-	11.916.550,-	41,09
				Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kantor	25.800.000,-	5.130.000,-	19,88
2.	Mewujudkan ASN yang professional melalui penerapan sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	1.049.000.000,-	660.408.000,-	62,96
				Pembinaan dan Pengembangan Pola Karier Aparatur	558.660.000,-	112.150.000,-	20,07
				Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III	215.000.000,-	142.875.000,-	66,45
				Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	175.000.000,-	136.150.000,-	77,80
				Pendidikan dan Pelatihan Calon Kepala Sekolah	329.463.000,-	0	0
			Program Pembinaan Disiplin Aparatur	Penyusunan Laporan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	9.973.000,-	1.113.000,-	11,16
				Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	107.090.000,-	36.165.000,-	33,77
			Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Seleksi Penerimaan CPNS	541.826.900,-	25.352.500,-	4,68
3	Meningkatnya Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara	Persentase Penanganan Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara		Penyusunan Dokumen Usulan Kenaikan Pangkat	59.000.000,-	41.603.300,-	70,51

		PersentaseOPD yang tidak terdapat pelanggaran disiplin		Penyusunan Nominatif Pegawai	22.567.500,-	9.333.600,-	41,36
JUMLAH					5,961,096,090,-	2.025.615.672,-	33,98

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Triwulan II Tahun Anggaran 2019 sebesar Rp. 2.025.615.672,- dari total anggaran sebesar Rp. 5,961,096,090,- atau 33,98% dengan realisasi fisik 42,67%.

C. Prestasi SKPD Tingkat Nasional

Prestasi yang pernah diperoleh BKD, Diklat untuk tingkat provinsi tahun 2019 ada 1 (satu) penghargaan yang diterima dari Kantor Regional VIII BKN Banjarbaru yaitu predikat "**Pengelola Kepegawaian Terbaik**" pada kategori Pembinaan Disiplin ASN

Piagam Penghargaan

KANTOR REGIONAL VIII
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Piagam Penghargaan

Kantor Regional VIII BKN dengan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya memberikan predikat sebagai PENGELOLA KEPEGAWAIAN TERBAIK

Kepada

BKD DIKLAT KAB. HULU SUNGAI SELATAN

Kategori Pembinaan Disiplin ASN

Banjarbaru, 18 Februari 2019

Kepala
Kantor Regional VIII
Badan Kepegawaian Negara

Slamet Nugroho, SH,. M.Si

BAB IV
PENUTUP

Laporan Capaian Kinerja IKU triwulan III Tahun Anggaran 2019 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LAKIP Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan triwulan III Tahun 2019 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja utama sesuai dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019 yang ingin dicapai.

Dalam Tahun Anggaran 2019 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun Anggaran 2019.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2019 menetapkan sebanyak 2 (dua) sasaran dengan 2 (dua) indikator kinerja utama secara efektif telah diharapkan dapat mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan perlu dioptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Dengan Laporan Capaian Kinerja tahun anggaran 2019 ini diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Selatan kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Kepala Badan,

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