

**LKIP**  
**(Laporan Kinerja**  
**Instansi Pemerintah)**  
**TA. 2020**



**PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA**  
**TAHUN 2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Latar belakang penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Kabupaten Tapin Tahun 2020 adalah adanya keinginan yang kuat dari BKPSDM Kabupaten Tapin untuk mewujudkan *Good governance*, berlandaskan pada *TAP MPR RI No.XI/MPR/1998 dan UU No.28 Tahun 1999* tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang aturan pelaksanaannya didasarkan pada PERPRES No. 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang ketentuan lebih lanjutnya diatur dalam PERMENPAN-RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam PERMENPAN-RB No. 53 tahun 2014 Bab I yang menyatakan bahwa petunjuk teknis penyusunan perjanjian kinerja, pelaporan kinerja, dan reviu atas laporan kinerja dipergunakan sebagai pedoman bagi setiap Instansi Pemerintah dalam menyusun Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, sejalan dengan PERPRES No. 29 Tahun 2014 pasal 24 yang menyatakan bahwa Laporan Kinerja tahunan berisi ringkasan tentang Keluaran dari Kegiatan dan Hasil yang dicapai dari Program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan APBN/APBD.

LKIP BKPSDM Kabupaten Tapin disusun pada akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, dimana capaian kinerja dikomunikasikan kepada para stakeholders (Pemerintah Kabupaten Tapin, DPRD dan Masyarakat). LKIP BKPSDM Kabupaten Tapin memiliki dua fungsi utama sekaligus. *Pertama*, LKIP merupakan sarana bagi BKPSDM Kabupaten Tapin untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh stakeholder yang berisi informasi tentang keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. *Kedua*, LKIP BKPSDM Kabupaten Tapin merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang atau dalam upaya peningkatan kinerja (*performance improvement*) organisasi.

## **B. STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS POKOK, dan FUNGSI**

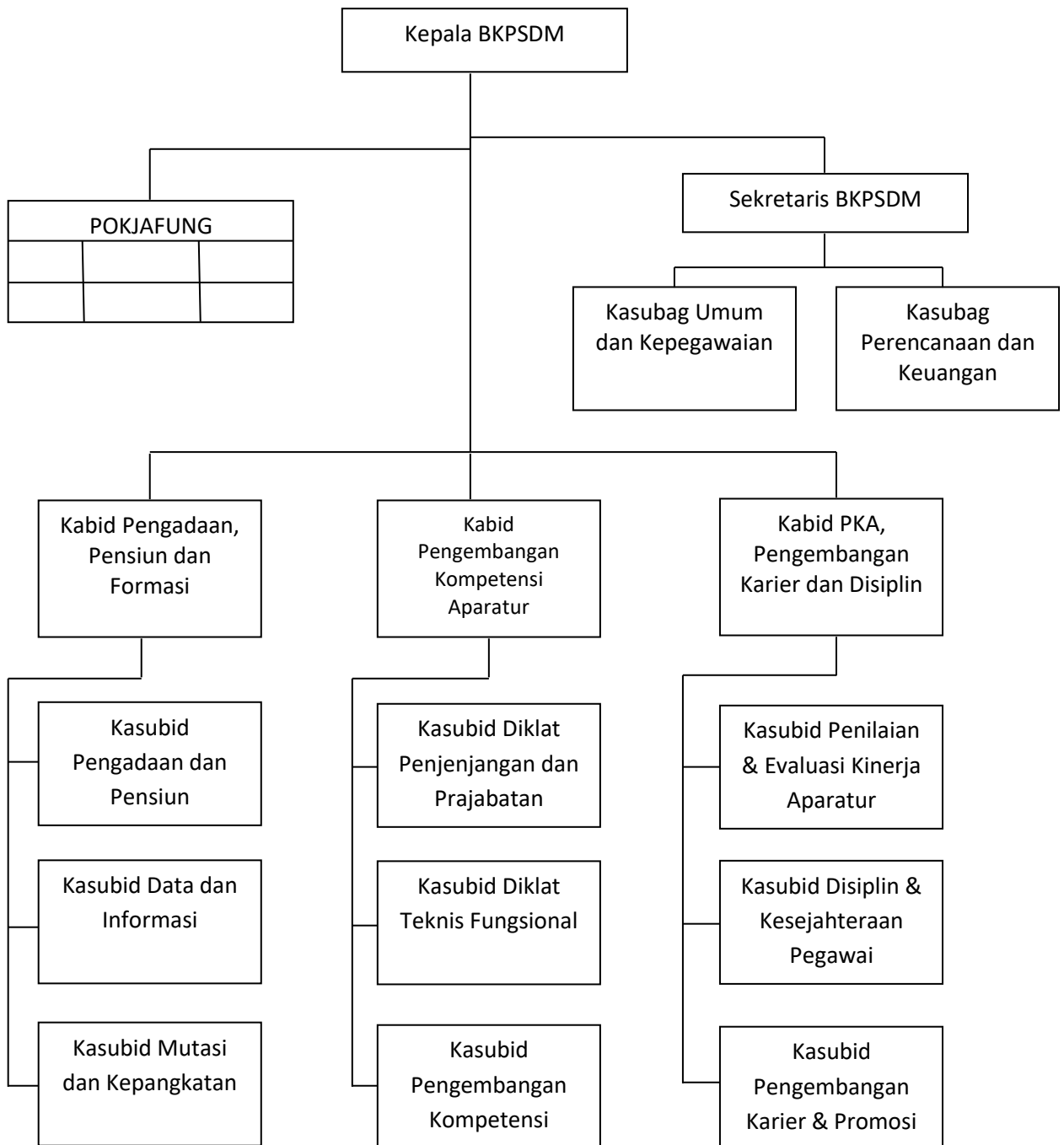
### **1. Struktur Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) adalah lembaga teknis yang mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Tugas yang diberikan adalah dalam rangka untuk terbinanya aparatur pemerintah daerah yang profesional dan akuntabel dalam mewujudkan *good governance*. Dasar hukum pembentukan organisasi BKPSDM Kabupaten Tapin adalah :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Penyelenggaraan Negara Bidang Pemerintahan;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 03 Tahun 2000 tentang Kewenangan Kabupaten Tapin sebagai Daerah Otonom; dan
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 06 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tapin.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 05 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tapin.
9. Peraturan Bupati Tapin Nomor 23 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapin.
10. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
11. Peraturan Daerah nomor 9 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 04 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Tapin Tahun 2019 Nomor 04)

Diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah maka dibentuklah Lembaga Organisasi Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tapin Nomor 09 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tapin, maka susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin adalah :

*Bagan Struktur Organisasi SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin*



1. Kepala Badan
2. Sekretariat
  - 2.1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 2.2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun dan Informasi
  - 3.1. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun
  - 3.2. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
  - 3.3. Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepangkatan
4. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
  - 4.1. Kepala Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Prajabatan
  - 4.2. Kepala Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional
  - 4.3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
5. Kepala Bidang PKA, Pengembangan Karier dan Disiplin
  - 5.1. Kepala Sub Bidang Penilaian & Evaluasi Kinerja Aparatur
  - 5.2. Kepala Sub Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai
  - 5.3. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi

Dengan berlakunya Perda Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah maka dengan sendirinya membawa konsekuensi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin yakni terjadinya Perubahan nomenklatur yang semula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapin menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tapin.

## **2. Tugas Pokok dan Fungsi**

### **1. Tugas Pokok**

BKPSDM Kabupaten Tapin mempunyai tugas membantu Kepala daerah dalam menyelenggarakan pelayanan di bidang kepegawaian terhadap penyelenggaraan

pemerintahan, pembangunan dan pembinaan pegawai di daerah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian daerah;
- b. Penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang manajemen kepegawaian sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- c. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- e. Penetapan tunjangan, kesejahteraan dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sesuai norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- f. Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai;
- g. Pengolahan, penyajian data dan informasi kepegawaian;
- h. Pengelolaan Sekretariat Korps Pegawai Republik Indonesia;
- i. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian UPT;
- j. Pengelolaan kesekretariatan; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Permasalahan Utama (*strategic issued* )**

1. Belum optimalnya implementasi Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (PNS).
2. Belum akuratnya seluruh data pegawai, dikarenakan belum optimalnya Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG). Karena untuk basis data yang digunakan pada SIMPEG adalah data PUPNS (Pendataan Ulang PNS) yang merupakan data kepegawaian terkini. Akan tetapi hingga berakhirnya tahun 2020, BKN Pusat Jakarta belum menyerahkan data PUPNS Kabupaten Tapin kepada BKPSDM Kabupaten Tapin.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2020 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri 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 serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi.

#### **2.1. Perencanaan Strategis**

Renstra BKPSDM Kabupaten Tapin merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran daripada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Tapin. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Tapin yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018 - 2023 ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Nomor 11 Tahun 2018 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Bupati terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin dibuat pada masa jabatannya. Dengan demikian penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel, dalam arti sesuai dengan tujuan, sasaran, indikator, program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Renstra BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2018-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023, karena BKPSDM merupakan salah satu SKPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan : misi - 5 di RPJMD: Mengedepankan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih serta mampu menciptakan iklim pelayanan publik yang maksimal (Good and Clean Government). ;

dengan Tujuan : Mewujudkan pemerintahan daerah yang berkinerja tinggi dan melayani secara profesional;

dan Sasaran : Meningkatnya Kualitas ASN.

## **2.2. Tujuan & Sasaran BKPSDM Kabupaten Tapin**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin dalam menetapkan visinya harus mengacu pada visi Kabupaten Tapin dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 yaitu “BERSAMA MEWUJUDKAN TAPIN MAJU, SEJAHTERA DAN AGAMIS”. Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 adalah : “MENINGKATNYA KUALITAS APARATUR SIPIL NEGARA pada PEMERINTAH KABUPATEN TAPIN”.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin Tahun 2018-2023 adalah :

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian;
2. Meningkatkan Tingkat Akurasi Data Kepegawaian;
3. Meningkatkan Tingkat Kesempatan Pengembangan Kompetensi Aparatur;
4. Meningkatkan Tingkat Efektivitas Pengembangan Karier Aparatur

## **2.3 Tujuan dan Sasaran**

Tujuan dan Sasaran BKPSDM kabupaten Tapin disesuaikan dengan visi & misi BKPSDM Kabupaten Tapin.

### **Tujuan :**

1. Meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kabupaten Tapin.

### **Sasaran:**

1. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.
2. Meningkatnya tingkat akurasi data kepegawaian.
3. Meningkatnya tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur.
4. Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur.



## 2.4 Perbandingan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin.

### Indikator Kinerja:

1. Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian
2. Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini
3. Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal
4. Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan

*Tabel 2.4*

### Sasaran , Indikator, Program BKPSDM Kabupaten Tapin TA 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
(1)	(2)	(3)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian	75%
2	Meningkatnya Tingkat Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini	75%
3	Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	85%
4	Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur	Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan	65%

## 2.5 Perjanjian Kinerja

Secara garis besar Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tapin tersebut meliputi 4 (empat) kinerja utama dan pengukuran pencapaiannya dilakukan melalui 4 (empat) indikator kinerja utama yang tersaji dalam *Tabel 2.6*

Sedangkan untuk Perjanjian Kinerja tahun 2020 yang lalu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

*Tabel 2.5*

### FORMULIR LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TINGKAT SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

**Satuan Kerja Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM  
Kabupaten Tapin**  
**Tahun Anggaran : 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian	75%
2	Meningkatnya Tingkat Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini	75%
3	Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	85%
4	Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur	Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan	65%

<b>Program</b>	<b>Anggaran :</b>	<b>Keterangan</b>
1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 1.119.645.000,-	APBD
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 741.042.710,-	APBD
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp 28.500.000,-	APBD
4. Program Kinerja, Pengembangan Karier Dan Disiplin Aparatur	Rp 426.270.000,-	APBD
5. Program Peningkatan Kapasitas SDM	Rp 924.583.633,-	APBD
6. Program Pengelolaan dan Informasi Kepegawaian	Rp 477.898.400,-	APBD
<b>JUMLAH</b>	<b>Rp 3.718.439.763,-</b>	

*Tabel 2.6*

**Indikator Kinerja Utama (IKU)**

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tapin tahun 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Formulasi perhitungan	Penanggung jawab
(1)	(2)	(3)	(5)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian	<i>Jumlah selesainya usulan adm. ASN tahun ini</i> DIBAGI <i>Jumlah selesainya usulan adm. ASN tahun lalu</i> DIKALI <i>100</i>	Seluruh Bidang pada BKPSDM Kab. Tapin
2	Meningkatnya Tingkat Akurasi Data	Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini	<i>Jumlah pemutakhiran data pegawai tahun ini</i> DIBAGI <i>Jumlah</i>	Bidang Pengadaan, Pensiun, dan Informasi

	Kepegawaian		<i>pemutakhiran data tahun lalu</i> DIKALI 100	
3	Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	<i>Jumlah ASN yang mengikuti Diklat tahun ini</i> DIBAGI <i>Jumlah ASN yang mengikuti Diklat tahun lalu</i> DIKALI 100	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
4	Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur	Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan	<i>Jumlah Pejabat berdasarkan Assessment dan syarat jabatan</i> DIBAGI <i>Jumlah Pejabat (JPT, Administrator, dan Pengawas)</i> DIKALI 100	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan Karier dan Disiplin Aparatur

## 2.6 Analisis Kinerja SKPD

Untuk melihat kemajuan capaian kinerja dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin, secara periodik seluruh unit kerja menyampaikan perkembangan rencana aksinya kepada masing – masing atasan langsungnya.

Selanjutnya setiap triwulan dilakukan monitoring dan evaluasi yang diikuti oleh seluruh Pejabat Eselon II sampai dengan jabatan terendah pada SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin. Tujuan monitoring dan evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perkembangan capaian kinerja,
2. Untuk mengidentifikasi kendala tidak tercapainya/terlambatnya capaian kinerja,
3. Melakukan penilaian apakah rencana aksi sudah tepat untuk mencapai tujuan/sasaran,
4. Sebagai dasar dalam melakukan revisi kinerja/realokasi anggaran,

5. Sumber informasi bagi pimpinan dalam pengambilan kebijakan,
6. Sebagai sumber data dalam penyusunan laporan kinerja,
7. Sebagai dasar penyusunan rencana kinerja periode berikutnya.

Dalam hal pelaksanaan kegiatan guna pencapaian sasaran kinerja BKPSDM Tahun 2020, terdapat 1 (satu) sasaran kinerja yang capaiannya bisa dibilang rendah, yakni pada sasaran “Meningkatnya tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur”.

Kurang berhasilnya pencapaian target sasaran tersebut, tidak lain adalah dikarenakan terjadinya pandemi covid – 19, yang membuat pihak penyelenggaraan diklat baik dari Provinsi maupun dari Kementrian membatalkan seluruh rangkaian kegiatannya. Karena seperti yang sudah direncanakan sebelumnya, sasaran kinerja tersebut tidak terlepas dari kegiatan – kegiatan penyelenggaraan / penyertaan diklat bagi ASN Kabupaten Tapin.

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Dalam PERPRES No. 29 Tahun 2014 pasal 1 ayat 14 : **Akuntabilitas Kinerja** adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Pada pasal 1 ayat 2 disebutkan : **Kinerja** adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Sejalan dengan PERMENPAN-RB Nomor 53 tahun 2014 lampiran II tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, tujuan dari pelaporan kinerja ini adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai,
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

LKIP BKPSDM TA 2020 ini menyajikan pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Indikator kinerja yang diukur adalah sebagaimana yang dituangkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Metode pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara kinerja yang seharusnya terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Dalam rangka memberikan kesimpulan pengukuran kinerjanya, BKPSDM Kabupaten Tapin menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja berdasarkan capaian rata-rata atas indikator kinerja menjadi empat katagori sebagai berikut:

Urutan	Rentang Capaian	Katagori Capaian
I	Lebih dari 100 %	Sangat Berhasil
II	Diatas 90 % sampai dengan 100 %	Berhasil
III	Diatas 80 % sampai dengan 90 %	Cukup Berhasil
IV	0% Sampai dengan 80 %	Kurang Berhasil

### A. Capaian Kinerja Organisasi

Untuk meningkatkan akuntabilitas, telah dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) melalui pendampingan oleh narasumber dari Kemenpan-RB. Pengukuran atas IKU BKPSDM kabupaten Tapin tahun 2020 setelah asistensi adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**

#### **Perbandingan Antara Target & Realisasi Kinerja tahun 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
<b>Tujuan : Meningkatkan Kualitas ASN</b>					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian	75%	100%	100%
2	Meningkatnya Tingkat Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini	75%	99,87%	99,87%
3	Meningkatnya Tingkat kesempatan	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan	85%	13,45%	13,45%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
	pengembangan kompetensi aparatur	Pelatihan Formal			
4	Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur	Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan	65%	88,17%	88,17%

### 3.1. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Pengukuran capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi Indikator Kinerja Utama dengan target. Penjelasan pencapaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatkan Kualitas ASN pada Pemerintah Kabupaten Tapin.

#### Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

IKU : Persentase kepuasan ASN yang mendapat pelayanan administrasi kepegawaian

Target IKU : 75 %

Untuk meningkatkan kualitas PNS maka BKPSDM Kabupaten Tapin selalu berusaha meningkatkan kualitas Pelayanan atas setiap usulan administrasi kepegawaian. Adapun program dan kegiatan BKPSDM Tapin pada tahun 2020 yang terkait adalah :

Program	Kegiatan
Program pengelolaan dan Informasi	Perbaikan Data Pegawai dan Operasional



Kepegawaian	SAPK
	Penyelesaian kenaikan pangkat PNS
	Peninjauan/Perbaikan Masa Kerja PNS
	Penyelesaian SK Pensiun
	Sistem Informasi Berkala Online
Program Peningkatan Kapasitas SDM	Penyelesaian administrasi Ijin Belajar dan Tugas Belajar
Program Kinerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Aparatur	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin/kegiatan Tim MP2HD
	Penyelesaian Proses Pembuatan Karpeg, Karis/karsu, Taspen
	Penyelesaian Proses Pembuatan SK Jabatan Fungsional
	Proses Penyelesaian Pembuatan Cuti-cuti PNS
	Kegiatan Pencantuman Gelar

Dari kegiatan pemberian pelayanan terhadap usulan administrasi kepegawaian tersebut telah banyak meningkatkan kualitas Pelayanan BKPSDM Kabupaten Tapin. Dimana setiap usulan administrasi kepegawaian yang masuk di BKPSDM Kabupaten Tapin dapat terselesaikan dengan baik serta tepat waktu.

Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian.										
Indikator Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Prosentasi	100	100	100	100						

Pegawai yang mengajukan usul Perbaikan Data	%	%	%	%						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul kenaikan pangkat PNS	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Peninjauan/Perbaikan Masa Kerja PNS	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Penyelesaian SK Pensiun	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Berkala	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Ijin Belajar dan Tugas Belajar	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang	100 %	100 %	100 %	100 %						

mengajukan usul Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin/kegiatan Tim MP2HD										
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Pembuatan Karpeg, Karis/karsu, Taspen	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Pembuatan SK Jabatan Fungsional	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentase Jumlah PNS yang mengajukan ijin cuti dan memperoleh ijin cuti tepat waktu	100 %	100 %	100 %	100 %						
Prosentasi Pegawai yang mengajukan usul Pencantuman Gelar	100 %	100 %	100 %	100 %						

- a. Prosentase Jumlah PNS yang mengajukan ijin cuti dan memperoleh ijin cuti tepat waktu

Setiap pegawai PNS berhak mendapatkan cuti dengan berdasarkan pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil. Cuti terdiri dari :

- Cuti tahunan
- Cuti besar
- Cuti Sakit
- Cuti bersalin
- Cuti karena alasan penting ; dan
- Cuti diluar tanggungan negara.

Selama tahun 2020 jumlah pegawai Pemkab. Tapin yang mendapatkan hak cuti dapat dilihat dalam tabel berikut :

*Tabel 3.1a.4*

<b>Proses Penyelesaian Pembuatan Cuti-cuti PNS dilingkungan Pemkab Tapin thn 2020</b>					
<b>IKU</b>	<b>Jumlah PNS yang Mengajukan cuti</b>	<b>Jumlah PNS yang Mendapatkan hak cuti</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi Kinerja (%)</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>
Prosentase Jumlah PNS yang mengajukan ijin cuti dan memperoleh ijin cuti tepat waktu	85	85	100	<b>100</b>	<b>100</b>

<b>Proses Penyelesaian Pembuatan Cuti-cuti PNS dilingkungan Pemkab Tapin thn 2019</b>					
<b>IKU</b>	<b>Jumlah PNS yang Mengajukan cuti</b>	<b>Jumlah PNS yang Mendapatkan hak cuti</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Realisasi Kinerja (%)</b>	<b>Capaian Kinerja (%)</b>

Prosentase Jumlah PNS yang mengajukan ijin cuti dan memperoleh ijin cuti tepat waktu	137	137	100	<b>100</b>	<b>100</b>
--	-----	-----	-----	------------	------------

- b. Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan menerima SK Kenaikan Pangkat.

Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat :

(Dasar Hukum Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS)

1. SKPD mengusulkan nominatif disertai kelengkapan administrasi PNS yang akan naik pangkat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM)
2. BKPSDM memeriksa kelengkapan berkas Kenaikan Pangkat, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3. BKPSDM mengirimkan usul dan berkas Kenaikan Pangkat yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penandatanganan Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat (BKN)
4. Usul Kenaikan Pangkat yang telah mendapatkan Persetujuan Teknis, dikirimkan kembali ke BKPSDM untuk dicetak Surat Keputusannya

<b>Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat tahun 2020</b>					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2020		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan menerima SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	669	669	95	100	100

<b>Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat tahun 2019</b>					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2019		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan menerima SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	388	345	98	$(345:388) \times 100 = 88,92$	$(88,92:98) \times 100 = 90,73$

Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2019 Untuk Sasaran  
Strategis 1

Sasaran Strategis 1 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.										
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan menerima SK Ken.Pangkat tepat waktu	88,92 %	90,73 %	<b>100</b>	<b>100</b>						

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.			
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Akhir Renstra (Revisi)	Tahun 2020	
		Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan menerima SK Kenaikan Pangkat tepat waktu	99 %	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Dari tabel-tabel tersebut diatas tampak bahwa tidak ada kendala di kegiatan Kenaikan Pangkat. Sehingga jumlah yang mengusulkan Kenaikan Pangkat dapat disetujui 100 %.

BKPSDM Tapin selalu memberikan checklist yang harus dilengkapi untuk berkas kenaikan pangkat di dalam surat pemberitahuan jadwal pengumpulan berkas usulan kenaikan pangkat yang dikirimkan ke seluruh SKPD di lingkungan Pemkab.Tapin.

C. Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan gaji berkala dan menerima SK Gaji Berkala

Mekanisme pelayanan kenaikan gaji berkala :

(Dasar Hukum Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 jo Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang Peraturan Gaji PNS)

1. Pengelola kepegawaian SKPD mendata pegawai negeri sipil yang telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan gaji berkala
2. Pengelola kepegawaian SKPD mengusulkan penerbitan kenaikan gaji berkala bagi PNS nya kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM memeriksa kelengkapan berkas persyaratan untuk kenaikan gaji berkala
4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM membuat konsep surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala untuk ditandatangani pejabat yang berwenang
5. Surat pemberitahuan kenaikan gaji berkala ditandatangani oleh pejabat yang berwenang dan disampaikan ke pegawai negeri sipil yang bersangkutan melalui SKPD yang kemudian memberikan tembusannya ke Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

*Tabel 3.1d.4*

<b>Penyelesaian SK Kenaikan Gaji Berkala tahun 2020</b>					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2020		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah PNS yang meng-ajukan usul kenaikan gaji berkala dan menerima SK Gaji Berkala tepat waktu	1.033	1.033	100	100	100



Penyelesaian SK Kenaikan Gaji Berkala tahun 2019					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2019		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan gaji berkala dan menerima SK Gaji Berkala tepat waktu	857	857	100	100	100

Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2020 dan 2019 Untuk  
Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.										
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan gaji berkala dan menerima SK Gaji Berkala tepat waktu	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>						

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2019 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 4

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.			
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Akhir Renstra (Revisi)	Tahun 2020	
		Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul kenaikan gaji berkala dan menerima SK Gaji Berkala tepat waktu	100 %	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

D. Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul Pensiun dan menerima SK Pensiun tepat waktu

E.

Mekanisme pelayanan pensiun :

(Dasar Hukum PP Nomor 19 Tahun 2013 tentang perubahan keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 1979 tentang Pemberhentian PNS)

1. SKPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM)
2. BKPSDM memeriksa kelengkapan berkas usulan Pensiun, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)
3. BKPSDM mengirimkan usul dan berkas Pensiun yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam Penerbitan Keputusan Pensiun PNS yang bersangkutan
4. Jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut, maka Gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem Gaji.

<b>Penyelesaian SK Pensiun tahun 2020</b>					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2020		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul Pensiun dan menerima SK Pensiun tepat waktu	198	198	100	100	100

<b>Penyelesaian SK Pensiun tahun 2019</b>					
IKU	Jumlah yang mengusulkan SK	Jumlah yang mendapatkan SK	Kinerja 2019		
			Target (%)		
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul Pensiun dan menerima SK Pensiun tepat waktu	127	127	100	127	127

Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja

Tahun 2020 dan 2019 Untuk Sasaran Strategis 1

<b>Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.</b>										
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>						

Pensiun dan menerima SK Pensiun tepat waktu										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 1

Sasaran Strategis 4 : Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS.			
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Akhir Renstra (Revisi)	Tahun 2020	
		Realisasi	Capaian
Prosentase jumlah PNS yang mengajukan usul Pensiun dan menerima SK Pensiun tepat waktu	100 %	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian rata-rata indikator kinerja sasaran strategis “Meningkatkan pemenuhan hak-hak kepegawaian PNS” pada tahun 2020 adalah sebesar :

$(100 \% + 100\% + 90,73\% + 100\% + 100\%) : 5 = \mathbf{98,15 \%}$  yang berarti masuk dalam kategori capaian **berhasil**.

**Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan Tingkat Akurasi Data Kepegawaian.**

IKU : Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini  
Target : 75 %

Data Pegawai merupakan profil dari setiap Aparatur Sipil Negara yang terbaca di seluruh database kepegawaian di Pemerintah Indonesia. BKN melalui aplikasi SAPK telah memfasilitasi bagi setiap pengelola kepegawaian di seluruh Pemerintah Daerah baik Kabupaten maupun Kota untuk dapat mengupdate isi dari data-data kepegawaian terutama apabila adanya perubahan.

Seluruh Pengelola kepegawaian dibawah Sub Bidang Data dan Informasi berkewajiban untuk melakukan pemutakhiran setiap data yang berubah baik dari informasi Kepangkatan, Pendidikan, Masa Pensiun hingga Mutasi pegawai.

Adapun Program Kegiatan yang terkait adalah :

Program	Kegiatan
Program pengelolaan dan Informasi Kepegawaian	Entry Data dan Pengelolaan Kearsipan
	Pengelolaan dan Pengembangan Website
	Perbaikan Data Pegawai dan Operasional SAPK
	Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG

Dari 4 (empat) kegiatan terkait diatas mengenai tingkat akurasi data kepegawaian, BKPSDM Kabupaten Tapin telah melaksanakan pembaharuan-pembaharuan mengenai aplikasi serta website yang dibangun oleh BKPSDM Kabupaten Tapin, guna penyempurnaan penyelesaian akurasi data kepegawaian setiap tahunnya.

Kesalahan data kepegawaian yang sering terjadi antara lain:

- a. Salah NIP
- b. Salah gelar pendidikan
- c. Salah Nama
- d. Salah tanggal lahir, bulan lahir, tahun lahir

Kesalahan data terjadi biasanya karena kesalahan dalam penginputan data untuk SK Awal (SK CPNS). Karena banyaknya data CPNS yang harus diinput oleh BKPSDM, maka human error bisa terjadi. Bila setelah menerima SK CPNS langsung diteliti oleh CPNS yang bersangkutan dan ternyata terdapat kesalahan data, dan langsung dilaporkan ke BKPSDM maka akan langsung di proses oleh BKPSDM. Akan tetapi yang sering terjadi adalah kesalahan data baru diketahui setelah bertahun-tahun kemudian pada saat yang bersangkutan mengurus kenaikan pangkat, bahkan pada saat usul pensiun, karena yang bersangkutan tidak meneliti lagi SK CPNS yang diterimanya.

Untuk kesalahan NIP, Gelar pendidikan, tanggal lahir, dan bulan lahir dapat diproses ke BKN Kanreg VIII Banjarmasin melalui BKPSDM Kabupaten Tapin. Tetapi untuk kesalahan tahun lahir, harus diproses di BKN Pusat Jakarta, karena tahun lahir berpengaruh terhadap penggajian dan batas usia pensiun. Dari berkas masuk untuk permohonan perbaikan data PNS yang masuk ke BKPSDM Kabupaten Tapin tersebut maka dapat dihitung realisasi akurasi data yang dapat ditingkatkan. Berikut data-data nya:

<b>Tersedianya akurasi data kepegawaian Tahun 2020</b>					
IKU	Jumlah PNS Kabupaten Tapin	Jumlah data yang akurat	Kinerja 2020		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Prosentase akurasi data yang dapat ditingkatkan	3.862	3.862	100%	100%	100%

-Pada tahun 2020 sudah tidak ada lagi yang mengalami kesalahan data kepegawaian.

Rinciannya :

a.Konversi NIP baru : -

b.Perbaikan data KPE : -

c.Kesalahan nama : -

d.Kesalahan pangkat : - orang

Sehingga data yang akurat sebanyak :

= Jumlah PNS Kabupaten Tapin dikurangi jumlah data yang salah

=  $3.862 - 0 = 3.911$

Realisasi 2019 =  $(3.862 : 3.862) \times 100$

= **100 %**

<b>Tersedianya akurasi data kepegawaian Tahun 2019</b>					
IKU	Jumlah PNS Kabupaten Tapin	Jumlah data yang akurat	Kinerja 2019		
			Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)

Prosentase akurasi data yang dapat ditingkatkan	4305	4295	98 %	99,76 %	101,79 %
---	------	------	------	---------	----------

- Pada tahun 2019 ada 10 PNS yang mengalami kesalahan data kepegawaian.

Rinciannya :

a. Konversi NIP baru : 6 orang

b. Perbaiki data KPE : 2 orang

c. Kesalahan nama : 1 orang

d. Kesalahan pangkat : 1 orang

Sehingga data yang akurat sebanyak :

= Jumlah PNS Kabupaten Tapin dikurangi jumlah data yang salah

= 4305 – 10 = 4295

Realisasi 2016 =  $(4295 : 4305) \times 100$

= **99,76 %**

Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja  
Tahun 2020 dan 2019 Untuk  
Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis 2 : Meningkatkan akurasi data kepegawaian										
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian	Realisasi	Capaian
Prosentase akurasi data yang dapat ditingkatkan.	99,76 %	101,79 %	100 %	100 %						

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian rata-rata indikator kinerja sasaran strategis “Meningkatkan akurasi data kepegawaian” pada tahun 2020 adalah sebesar :

**99,79 %** yang berarti masuk dalam kategori capaian **sangat berhasil**.

**Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 3**

Sasaran Strategis 3 : Meningkatkan akurasi data kepegawaian			
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Akhir Renstra (Revisi)	Tahun 2020	
		Realisasi	Capaian
Prosentase akurasi data yang dapat ditingkatkan.	98 %	<b>99,79</b> %	<b>99,79</b> %

**Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur.**

IKU : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal  
Target : 85 %

Standar kompetensi selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial, yakni persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki PNS dalam melaksanakan tugas dengan merujuk pada kriteria dan atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu. Dengan demikian setiap PNS yang akan memegang jabatan struktural baik eselon IV, III, II dan I harus memiliki standar kompetensi jabatan dan kompetensi manajerial sesuai keputusan yang telah ditetapkan. Untuk dapat dikatakan bahwa seorang PNS telah memenuhi standar kompetensi, ada beberapa hal. Antara lain jabatan yang diembannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Juga dapat melalui test kompetensi jabatan / assessment test. Kegiatan assessment test bertujuan untuk mengetahui kapasitas dari pejabat struktural. Langkah ini diambil untuk meminimalkan kesalahan dalam penempatan tugas bagi para pejabat struktural. Adapun rinciannya adalah:

URAIAN	TAHUN 2019	TAHUN 2020
Jumlah eselon IV keatas	647	672
Pejabat Ess II yg telah mengikuti assestment	36	34
Pejabat Ess III yg telah mengikuti assestment	<b>51</b>	<b>51</b>
Pejabat Ess IV yg telah mengikuti assestment	<b>0</b>	<b>0</b>



Dari data-data tersebut diatas dapat dihitung realisasi dari IKU untuk sasaran strategis ke-3, yaitu sebagai berikut :

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur.				
IKU	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Realisasi	Realisasi	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	$= (87 : 647) \times 100$ <b>= 13,45 %</b>	$= (\text{Realisasi} : \text{Target}) \times 100$ $= (13,45 \% : 99 \%) \times 100$ <b>= 13,59 %</b>	$= (85 : 672) \times 100$ <b>= 12,64 %</b>	$= (\text{Realisasi} : \text{Target}) \times 100$ $= (12,64 \% : 99 \%) \times 100$ <b>= 12,76 %</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa capaian indikator kinerja sasaran “Meningkatkan PNS yang memenuhi standar kompetensi” pada tahun 2019 adalah sebesar : **12,76 %** yang berarti masuk dalam kategori capaian **kurang berhasil**.

**Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 3**

Sasaran Strategis 3 : Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur.					
Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Akhir Renstra	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Realisasi	Realisasi	Realisasi	Capaian
Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	99 %	13,45%	13,45%	12,76%	12,76%

**Sasaran Strategis 4 : Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur.**

IKU : Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan.

Target : 65 %

Pengembangan karier adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja dilingkungan suatu organisasi perusahaan, sebagai bagian rangkaian dan posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya posisi atau jabatan itu ditempatinya selama kehidupan sebagai pekerja, sejak awal memasuki suatu organisasi, sampai saat berhenti, baik karena pensiun atau berhenti atau diberhentikan maupun karena meninggal dunia, oleh karena pengertian ini dilihat dari segi posisi atau jabatan yang berada di luar diri seseorang pekerja, maka disebut juga pengertian obyektif.

Pengembangan Karier Pegawai dapat dikatakan efektif jika segala ketentuan-ketentuan yang menjadi persyaratannya telah terpenuhi bagi pemangku jabatan tersebut. Untuk Pemerintah Kabupaten Tapin sendiri, pengembangan karier pegawai masih terdapat beberapa pemangku jabatan yang belum sesuai dengan syarat jabatan, akan tetapi mengingat keterbatasan personil ASN, maka penataan/promosi ASN harus tetap dilakukan. Adapun gambaran mengenai jumlah ASN JPT, Administrator dan Pengawas berdasarkan assessment dan syarat jabatan adalah sebagai berikut :

No	Jabatan	Jumlah Jabatan	Assesment dan Syarat Jabatan
1	Pimpinan Tinggi Pratama	39	39
2	Administrator	168	168
3	Pengawas	624	465

**Perbandingan realisasi kinerja tahun 2020 dengan target Akhir RENSTRA  
Untuk Sasaran Strategis 4**

No	Jabatan	Jumlah Jabatan	Assesment dan Syarat Jabatan Tahun 2019	Assesment dan Syarat Jabatan Tahun 2020
----	---------	----------------	---	---

1	Pimpinan Tinggi Pratama	39	39	39
2	Administrator	168	168	168
3	Pengawas	624	465	465

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa dari seluruh pemangku jabatan yang ada saat ini (31 Desember 2020), terdapat beberapa ASN yang masih belum terpenuhinya segala ketentuan yang menjadi persyaratan dalam pemenuhan pengisian jabatan yakni pada jabatan jabatan Pengawas yang ada pada Pemerintah Kabupaten Tapin.

Dalam hal ini, kedepannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin akan lebih memprioritaskan kegiatan – kegiatan yang menjadi penunjang untuk pemenuhan syarat jabatan bagi ASN yang memangku Jabatan tersebut. Selain itu, BKPSDM juga akan lebih memprioritaskan penambahan anggaran untuk bisa lebih banyak menyertakan ASN untuk mengikuti kegiatan Assessment dan penyertaan Diklat Kepemimpinan.

Berikut kegiatan-kegiatan yang ada pada BKPSDM Kabupaten Tapin yang terkait dengan Pengembangan Karier Aparatur :

Program	Kegiatan
Program Peningkatan Kapasitas SDM	Penyelenggaraan test kompetensi jabatan
	Diklatpim IV
	Diklatpim III
	Diklatpim II
Program Kinerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Aparatur	Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan
	Kegiatan Baperjakat
	Penyelenggaraan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
	Kegiatan Pencantuman Gelar

## **B. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA**

Untuk penggunaan sumber daya, BKPSDM Tapin menggunakannya seefisien mungkin, terutama untuk sumber daya manusia. Sehingga setiap Aparatur yang ada pada BKPSDM bekerja sesuai tupoksinya & memiliki beban kerja yang cukup banyak.

Untuk mendukung capaian kinerja tahun 2020 telah dialokasikan anggaran yang berasal dari APBD sebesar Rp.3.718.439.763,- dan telah direalisasikan sebesar Rp.2.748.347.527,- atau 73,91%. apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian sasaran sebesar 75,41% menunjukkan adanya Kurang penggunaan anggaran dikarenakan terjadinya pandemi Covid 19 yang membuat pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

Terjadinya Pandemi Covid – 19, memberikan dampak yang luar biasa terhadap seluruh perencanaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah dialokasikan penganggarnya. Kegiatan – kegiatan seperti diklat Kepemimpinan, diklat Prajabatan, sampai kegiatan – kegiatan yang sifatnya sosialisasi, sama sekali tidak dapat di realisasikan, sehubungan dengan larangan atas terjadinya kerumunan orang banyak yang berdampak pembatalan pelaksanaan oleh penyelenggara seperti LAN RI dan Bandiklat Provinsi Kalimantan Selatan.

Dari hal tersebut diatas, memberikan dampak pula terhadap seluruh Pemerintah Daerah termasuk Pemerintah Kabupaten Tapin, yang tidak bisa melaksanakan kegiatan – kegiatan diklat maupun sosialisasi, yang akhirnya berakibat rendahnya pencapaian target kinerja SKPD, dalam hal ini adalah SKPD BKPSDM Kabupaten Tapin. Yang selanjutnya dapat diartikan, serapan anggaran rendah (efisien), akan tetapi target capaian kegiatan juga rendah.

## **C. ANALISIS PROGRAM/KEGIATAN PENUNJANG KEBERHASILAN MAUPUN KEGAGALAN PENCAPAIAN PERNYATAAN KINERJA**

Pencapaian indikator kinerja sasaran, tidak terlepas dari dukungan program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2020 yaitu:

### **1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran**

- 1) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
- 2) Penyediaan alat tulis kantor
- 3) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

- 4) Penyediaan makanan dan minuman
- 5) Rapat-rapatkoordinasi dan konsultasi
- 6) Belanja Jasa Petugas Keamanan dan Kebersihan

**2. Program peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur**

- 1) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- 2) Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor
- 3) Pengadaan perlengkapan dan peralatan Kantor
- 4) Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor
- 5) Sertifikat Tanah

**3. Program Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan**

- 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikshtisar realisasi kinerja SKPD
- 2) Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun

**4. Program Kinerja, pengembangan karier dan disiplin aparatur**

- 1) Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang berprestasi
- 2) Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin/kegiatan Tim MP2HD
- 3) Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan
- 4) Pengambilan sumpah PNS
- 5) Kegiatan Baperjakat
- 6) Penyelenggaraan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
- 7) Penyelesaian Proses Pembuatan Karpeg, Karis/karsu, Taspen
- 8) Penyelesaian Proses Pembuatan SK Jabatan Fungsional
- 9) Proses Penyelesaian Pembuatan Cuti-cuti PNS
- 10) Kegiatan Pencantuman Gelar
- 11) Evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur
- 12) Pelaksanaan Apel Hari Kesadaran Nasional
- 13) Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil

**5. Program Program Peningkatan Kapasitas SDM**

- 1) Penyelenggaraan test kompetensi jabatan

- 2) Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional
- 3) Diklat Prajabatan
- 4) Diklatpim IV
- 5) Diklatpim III
- 6) Diklatpim II
- 7) Penyelesaian administrasi Ijin Belajar dan Tugas Belajar

**6. Program Program Pengelolaan dan Informasi Kepegawaian**

- 1) Entry Data dan Pengelolaan Kearsipan
- 2) Pengelolaan dan Pengembangan Website
- 3) Perbaikan Data Pegawai dan Operasional SAPK
- 4) Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG
- 5) Seleksi penerimaan Calon Pegawai ASN
- 6) Penyelesaian kenaikan pangkat PNS
- 7) Pembekalan Calon Pegawai ASN
- 8) Penyelesaian SK Mutasi
- 9) Ujian Dinas Tk.ITk.II dan UKPPI
- 10) Pengolahan Data Bezetting Existing ASN
- 11) Penetapan CPNS menjadi PNS
- 12) Peninjauan/Perbaikan Masa Kerja PNS
- 13) Penyelesaian SK Pensiun
- 14) Sistem Informasi Berkala Online

Dari 4 (empat) sasaran kinerja yang telah dicanangkan sejak awal penyusunan rencana strategis (Renstra) dibuat, ada 1 (satu) sasaran strategis yang capaian kinerjanya hanya sebesar 13,59% (kurang berhasil) dari target sebesar 99%. Dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
<b>Tujuan : Meningkatkan Kualitas ASN</b>					
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Persentase kepuasan ASN yang mendapat	75%	100%	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
	Administrasi Kepegawaian	pelayanan administrasi kepegawaian			
2	Meningkatnya Tingkat Akurasi Data Kepegawaian	Persentase Data kepegawaian yang akurat dan terkini	75%	99,87%	99,87%
3	Meningkatnya Tingkat kesempatan pengembangan kompetensi aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	85%	13,45%	13,59%
4	Meningkatnya tingkat efektivitas pengembangan karier aparatur	Persentase pejabat yang memenuhi syarat jabatan	65%	88,17%	88,17%

Tidak maksimalnya pencapaian target sasaran kinerja tersebut, dikarenakan terjadinya pandemi Covid – 19 yang akhirnya pihak penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan membatalkan seluruh rangkaian pelaksanaan kegiatannya.

Kedepannya, BKPSDM Kabupaten Tapin akan berupaya lebih meningkatkan koordinasi dengan Instansi – Instansi vertikal diatas, guna dapat memaksimalkan realisasi kegiatan- kegiatan yang telah di alokasikan pendanaannya. Dikarenakan, banyak kegiatan – kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Tapin yang sifatnya harus menyesuaikan dengan Instansi Vertikal diatas tersebut. Dalam hal ini seperti LAN RI, BPSDMD Provinsi Kalsel, BKN Kanreg VIII serta BKD Provinsi Kalsel.

## F. PROGRAM / KEGIATAN PENUNJANG KINERJA TA. 2020

Dalam hal untuk memenuhi target pencapaian kinerja Tahun Anggaran 2020, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin, menyusun dan mengalokasikan anggaran serta realisasinya dengan rincian sebagai berikut :

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH DANA	REALISASI	
			KEUANGAN	FISI K
1	2	4	5	6
	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KABUPATEN TAPIN</b>			
<b>I</b>	<b>Program Pelayanan Adm Perkantoran</b>	<b>1.119.645.000</b>	<b>1.074.931.224</b>	<b>-</b>
1	Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	72.000.000	61.104.865	-
2	Penyediaan Alat Tulis Kantor	107.252.745	96.105.115	-
3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	22.500.000	17.474.000	-
4	Penyediaan Makanan dan Minuman	97.100.000	84.917.000	-
5	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	763.192.257	757.730.244	-
6	Tapin Expo	0	0	-
7	Belanja Jasa Petugas Keamanan dan Kebersihan	57.600.000	57.600.000	-
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	<b>741.042.710</b>	<b>692.715.203</b>	<b>-</b>



8	Pemeliharaan rutin/berkala Kendaraan Dinas / operasional	27.200.000	25.721.786	-
9	Pemeliharaan rutin/berkala Peralatan Gedung Kantor	47.091.710	33.946.000	-
10	Pemeliharaan rutin/berkala Perlengkapan Gedung Kantor	60.300.000	54.592.966	-
11	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor	601.451.000	575.291.011	-
12	Sertifikat Tanah	5.000.000	3.163.440	
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	<b>28.500.000</b>	<b>25.708.900</b>	<b>-</b>
13	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12.000.000	14.169.000	-
14	Penyusunan Laporan Keuangan	16.500.000	11.539.900	-
<b>IV</b>	<b>Program Kinerja, Pengembangan Karier dan Disiplin Aparatur</b>	<b>426.270.000</b>	<b>181.270.000</b>	<b>-</b>
15	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang berprestasi	6.070.000	5.570.000	-
16	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin/kegiatan Tim MP2HD	13.100.000	13.095.000	-
17	Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan	58.000.000	41.545.000	-
18	Pengambilan sumpah PNS	10.250.000	9.845.000	-
19	Kegiatan Baperjakat	7.100.000	7.050.000	-

20	Penyelenggaraan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	276.250.000	85.970.000	-
22	Penyelesaian Proses Pembuatan Karpeg, Karis/karsu, Taspen	450.000	450.000	-
21	Penyelesaian Proses Pembuatan SK Jabatan Fungsional	450.000	450.000	-
23	Proses Penyelesaian Pembuatan Cuti-cuti PNS	500.000	495.000	-
24	Kegiatan Pencantuman Gelar	450.000	0	-
25	Evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja aparatur	23.200.000	14.650.000	-
26	Pelaksanaan Apel Hari Kesadaran Nasional	10.650.000	2.150.000	-
27	Tim Penilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil	19.800.000	0	-
<b>V</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas SDM</b>	<b>924.583.633</b>	<b>473.425.000</b>	<b>-</b>
28	Penyelenggaraan test kompetensi jabatan	454.622.633	358.200.000	-
29	Pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	120.000.000	115.225.000	-
30	Diklat Prajabatan	275.000.000	0	-
31	Diklatpim IV	0	0	-
32	Diklatpim III	44.250.000	0	-
33	Diklatpim II	30.261.000	0	-

34	Penyelesaian administrasi Ijin Belajar dan Tugas Belajar	450.000	0	-
VI	<b>Program Pengelolaan dan Informasi Kepegawaian</b>	<b>477.898.400</b>	<b>300.297.200</b>	<b>-</b>
	Entry Data dan Pengelolaan Kearsipan	3.000.000	2.989.300	-
	Pengelolaan dan Pengembangan Website	33.500.000	32.299.200	-
	Perbaikan Data Pegawai dan Operasional SAPK	450.000	450.000	-
	Pengelolaan dan Pengembangan SIMPEG	92.600.000	85.370.000	-
	Seleksi penerimaan Calon Pegawai ASN	244.800.000	89.133.700	-
	Penyelesaian kenaikan pangkat PNS	57.100.000	54.400.000	-
	Pembekalan Calon Pegawai ASN	9.270.000	8.386.400	-
	Penyelesaian SK Mutasi	450.000	450.000	-
	Ujian Dinas Tk.ITk.II dan UKPPI	20.000.000	14.000.000	-
	Pengolahan Data Bezetting Existing ASN	450.000	449.000	-
	Penetapan CPNS menjadi PNS	450.000	437.500	-
	Peninjauan/Perbaikan Masa Kerja PNS	450.000	450.000	-
	Penyelesaian SK Pensiun	14.380.000	11.482.100	-
	Sistem Informasi Berkala Online	998.400	0	-
	<b>JUMLAH</b>	<b>3.718.439.763</b>	<b>2.748.347.527</b>	<b>-</b>

## BAB IV

### Penutup

---

A.	<b>KESIMPULAN</b>
----	-------------------

---

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Tapin tahun 2020 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan RPJMD Kabupaten Tapin Tahun 2018 – 2023. Penyusunan LKIP ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Tujuan dan Sasaran Strategis melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2020 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh BKPSDM Kabupaten Tapin melalui indikator kinerja sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 adalah 2 (dua) sasaran berkategori **Sangat Berhasil**, 2 (dua) sasaran berkategori **Berhasil**, 1 (satu) sasaran berkategori **Cukup Berhasil**, dan 1 (satu) sasaran berkategori **Kurang Berhasil**.

Dan kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut di atas, masih terdapat banyak hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang. Kita semua berharap LKIP ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Dan kami menyadari bahwa masih terdapat banyak hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang. Kita semua berharap LKIP ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

---

**B. STRATEGI PENINGKATAN KINERJA**

---

Secara ringkas keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil analisis capaian kinerja pada tahun 2019, dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Tapin pada tahun 2020, yaitu sebagai berikut :

1. Perlu peningkatan upaya pengendalian dari Bagian Program & Pelaporan agar pemilihan program maupun kegiatan SKPD tetap fokus dan berorientasi kepada pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam dokumen Penetapan Kinerja di tingkat SKPD.
2. Perlu dirumuskan sistem pengumpulan data kinerjanya yang dapat menjamin ketersediaan data kinerja yang merujuk pada dokumen Perjanjian Kinerja di tingkat Kabupaten, serta perlunya dilakukan review / evaluasi secara berkala atas capaian kinerja dari masing-masing SKPD.
3. Melaksanakan dan memantapkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi program seluruh unit kerja dengan pihak-pihak terkait lainnya untuk meningkatkan efektifitas dalam pencapaian target kinerja sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja di tingkat Kabupaten.