

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)**

**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA
TAHUN 2017**



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah berkat adanya petunjuk dan kekuatan yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga dapat terselesaikannya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017 ini.

Akuntabilitas yang dibuat dan dilaporkan setiap tahun ini disamping transparansi dan partisipasi merupakan pilar untuk mencapai pemerintahan yang baik (Good Governance), yang pada gilirannya dapat terselenggara dengan baik, manajemen pemerintah yang baik dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna, bebas dari KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme)

Secara jujur, kami menyadari laporan ini masih banyak kekurangannya dan kami bertekad akan terus menyempurnakannya sebagai bahan evaluasi di tahun-tahun mendatang.

Demikian kepada semua pihak yang telah membantu, kami ucapkan terima kasih, semoga laporan yang sangat sederhana ini ada manfaatnya.

Amuntai, Januari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA,

H. MUHAMMAD TAUFIK, S.Sos.MM
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19620522 198503 1 005

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara untuk Tahun 2017 materi pokoknya adalah :

1. Visi

Visi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yaitu :

“ APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA YANG PROFESIONAL, NETRAL DAN SEJAHTERA MENUJU TERWUJUDNYA GOOD GOVERNANCE “

2. MISI

Sesuai dengan visi di atas, misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur.
- b. Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi.
- c. Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan.
- d. Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online
- e. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat.

3. PROGRAM KEGIATAN

Program dan kegiatan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan yaitu sebagai berikut :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran adalah sebagai berikut :
 - 1) Penyediaan jasa surat menyurat

- 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
 - 3) Penyediaan jasa Kebersihan kantor
 - 4) Penyediaan jasa Perbaikan peralatan kerja
 - 5) Penyediaan Alat tulis kantor
 - 6) Penyediaan Komponen instalasi/penerangan bangunan kantor
 - 7) Penyediaan Peralatan dan perlengkapan kantor
 - 8) Penyediaan Peralatan rumah tangga
 - 9) Penyediaan makanan dan minuman
 - 10) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur adalah sebagai berikut :
- 1) Pengadaan kendaraan dinas/operasional
 - 2) Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
 - 3) Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
- c. Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS
- 1) Fasilitasi pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan
- d. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan adalah sebagai berikut :
- 1) Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
- e. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut :
- 1) Fasilitasi Sosialisasi peraturan perundang-undangan
- f. Program Peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur adalah sebagai berikut :
- 1) Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah
 - 2) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah
 - 3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah
 - 4) Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian.
 - 5) Pembinaan Kelembagaan

- g. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur adalah sebagai berikut :
- 1) Penyusunan rencana pembinaan karier PNS
 - 2) Seleksi penerimaan CPNS
 - 3) Pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
 - 4) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
 - 5) Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 - 6) Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan Praja IPDN
 - 7) Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepangkatan Aparatur.
 - 8) Pembuatan buku DUK

LAMPIRAN :

1. Perjanjian Kinerja Tahun 2017

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Data Umum Organisasi	2
B. Sumberdaya SKPD	3
C. Struktur Organisasi.....	5
BAB II PERENCANAAN STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA	8
1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah	8
2. Rencana Kinerja....	9
3. Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran	10
4. Perjanjian Kinerja	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA	17
A. Capaian Kinerja	17
B. Analisis Capaian Kinerja	20
C. Realisasi Anggaran	33
BAB IV PENUTUP	36
LAMPIRAN.....	vi

LAMPIRAN :

1. Pengukuran Kinerja

BAB I PENDAHULUAN

Paham kedaulatan rakyat merupakan konsep inti dari paham demokrasi yang terus berkembang dan diterima oleh hampir seluruh bangsa dan budaya di dunia saat ini. Dengan paham kedaulatan rakyat para pemegang kekuasaan pemerintah diwajibkan untuk secara terus-menerus mengembalikan dan memperbaharui kekuasaannya melalui pemilihan umum yang dilakukan secara berkala sehingga dengan sendirinya pemerintah selalu dikenai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan amanat kekuasaan yang diembannya.

Dalam perkembangan pemikiran tentang demokrasi dan kedaulatan rakyat, khususnya mengenai interaksi antara pemerintah dengan rakyat, dewasa ini telah berkembang konsep baru yang dikenal dengan *good governance* yang didefinisikan oleh **World Bank** (dalam **LAN** : 2000 : 5) sebagai : “*The way state power used in managing economic and social resources for development of society*”. Konsep ini pada hakekatnya adalah suatu upaya untuk mewujudkan suatu bentuk hubungan interaksi yang ideal dalam penyelenggaraan pemerintah Negara yang solid dan bertanggungjawab serta efisien dan efektif, dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain Negara (state), sektor swasta (private) dan masyarakat (society).

Krisis nasional yang dihadapi bangsa Indonesia di penghujung Abad 20 tidak lepas dari kegagalan mengembangkan sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara dan pembangunan yang tidak mengindahkan prinsip-prinsip *good governance*. Perjuangan untuk melakukan reformasi di segala bidang telah membuahkan dasar-dasar perubahan di bidang manajemen pemerintahan. Hal tersebut antara lain diwujudkan dalam Tap MPR RI No. XI/MPR/1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan UU No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang menegaskan tekad bangsa ini untuk senantiasa bersungguh-sungguh mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Negara dan pembangunan yang didasarkan pada prinsip-prinsip *good governance*. Sebagai langkah tindak lanjut Tap MPR dan UU tersebut, pemerintah telah menerbitkan Inpres No. 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam UU No.28 tahun 1999 Pasal 3 dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan Negara meliputi asas kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan Negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas, asas profesionalitas, dan asas akuntabilitas. Dalam penjelasannya asas akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka upaya penyempurnaan mekanisme pertanggungjawaban pemerintah sebagai pengelola sumber-sumber publik kepada masyarakat, maka salah satu upaya penyempurnaan penerapan sistem pertanggungjawaban instansi pemerintah tersebut adalah dengan diterbitkannya Inpres No. 7 tahun 1999 yang mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Negara mulai dari pejabat eselon II ke atas untuk

mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dan kebijaksanaan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategik yang dirumuskan sebelumnya melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilaian akuntabilitas yang berkewenangan, dan kepada presiden selaku kepala pemerintahan, melalui sistem akuntabilitas dan media pertanggung jawaban yang harus dilaksanakan secara periodik dan melembaga.

A. DATA UMUM ORGANISASI

1. Dasar Hukum

Dasar Hukum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah Peraturan Bupati Kabupaten Hulu Sungai Utara Nomor : 52 Tahun 2018 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. Kedudukan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara merupakan Unsur Pelaksana Otonomi Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Hulu Sungai Utara melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan ketatausahaan, perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah dibidang Kepegawaian, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut diatas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai Fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan ;
- b. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian ;
- c. Penyiapan kebijakan teknis perencanaan dan pengembangan Kepegawaian Daerah;
- d. Penyiapan dan pelaksanaan pangangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil daerah sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- e. Penyiapan dan pelaksanaan pangangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- f. Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- g. Penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS Daerah sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;

- h. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah dan koordinasi dengan instansi terkait;
- i. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah dan penyampaian informasi kepada Badan Kepegawaian Negara.

B. Sumberdaya SKPD

Ketersediaan sumberdaya manusia aparatur pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara per 31 Desember 2017 secara kuantitatif berjumlah 38 Orang yang terdiri dari 27 orang PNSD pria dan 11 orang PNSD wanita ditamba 5 orang tenaga Kerja Sukarela (TKS). Selanjutnya rincian berdasarkan kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan serta tingkat eselonering adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Kualifikasi Pendidikan

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						Jumlah
		SD/SLTP	SLTA	D3	S1	S2	S3	
1.	Kepala Badan					1		1
2.	Sekretaris					1		1
3.	Kepala Bidang				1	2		3
4.	Subbag / Subbid.				9			9
5.	Staf / Pelaksana				4			4
6.	Analisis Kepegawaian				2			2
7.	Verifikator Keuangan			3				3
8.	Pranata Komputer			2	2			4
9.	Agendaris		1					1
10.	Operator Komputer		1					1
11.	Pengadministrasi Umum		3					3
12.	Analisis Politik Dalam Negeri				2			2
13.	Caraka	4						4
Jumlah		4	5	5	20	4		38

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

Tabel 2.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Pangkat dan Golongan

No	Unit Kerja	Tingkat Golongan / Kepangkatan																Jumlah	
		I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d		
1.	Kepala Badan															1			1
2.	Sekretaris															1			1
3.	Kepala Bidang													3					3
4.	Subbag / Subbid.										1	5	3						9
5.	Staf / Pelaksana								2	1		1							4
6.	Analisis Kepegawaian								1	1									2
7.	Verifikator Keuangan								3										3
8.	Pranata Komputer								2	2									4
9.	Agendaris								1										1
10.	Operator Komputer								1										1
11.	Pengadministrasi Umum					1	1	1											3
12.	Analisis Politik Dalam Negeri									2									2
13.	Caraka		2	1		1													4
Jumlah			2	1	0	1	1	2	6	7	3	5	4	3	2				38

Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

Tabel 3.
Jumlah PNSD BKD Kab. HSU berdasarkan Tingkat Eselonering

No.	Unit Kerja	Tingkat Eselonering					Jumlah
		II.b	III.a	III/b	IV.a	Staf	
1.	Kepala Badan	1					1
2.	Sekretaris		1				1
3.	Kepala Bidang			3			3
4.	Subbag / Subbid.				9		9
5.	Staf / Pelaksana					4	4
6.	Analisis Kepegawaian					2	2
7.	Verifikator Keuangan					3	3
8.	Pranata Komputer					4	4
9.	Agendaris					1	1
10.	Operator Komputer					1	1
11.	Pengadministrasi Umum					3	3
12.	Analisis Politik Dalam Negeri					2	2
12.	Caraka					4	4
Jumlah		1	1	3	9	24	38

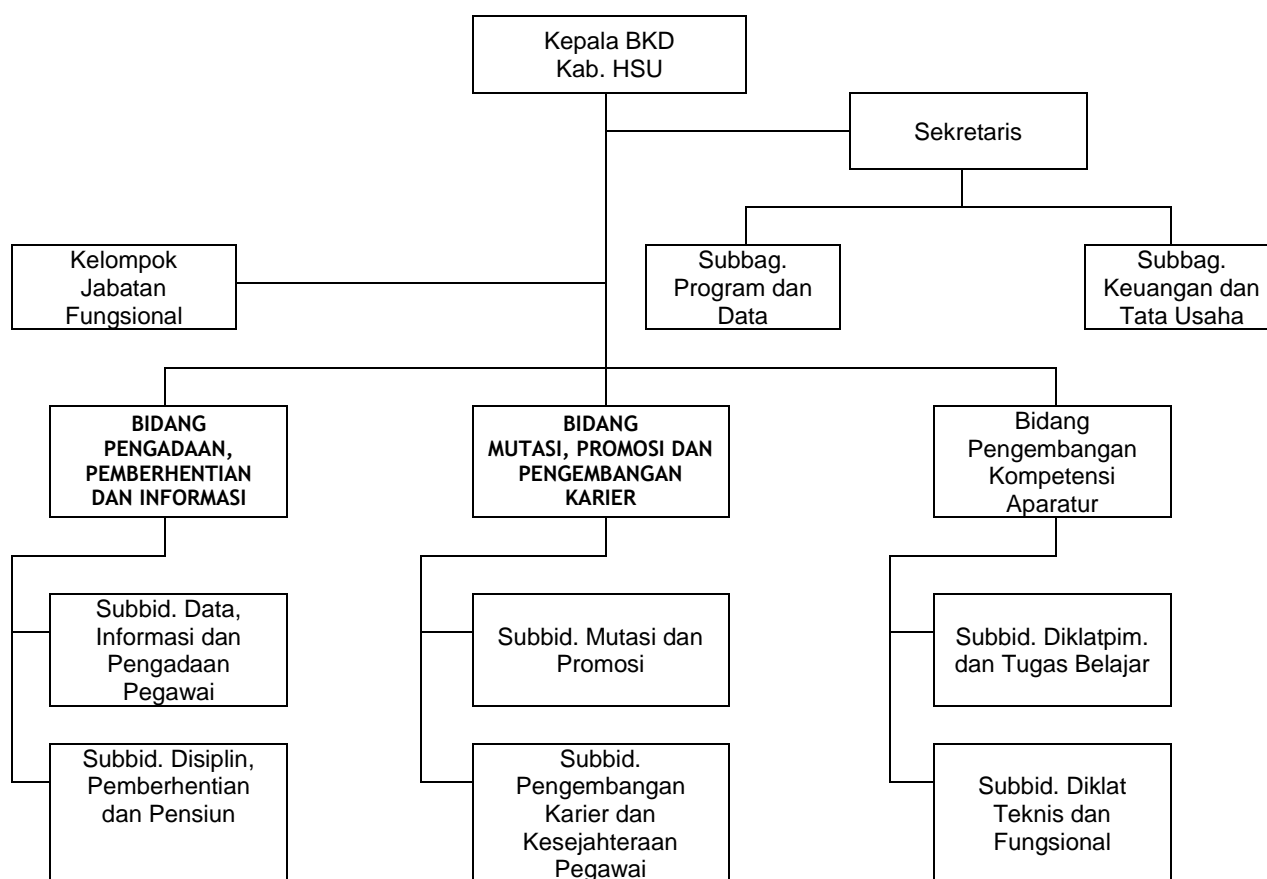
Sumber data: Aplikasi SIMPEG per 31 Desember 2017

Sampai dengan saat ini, prasarana dan sarana pendukung yang dimiliki Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, antara lain :

- a. Lahan Kantor seluas 5.152 .m, terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 04 Amuntai ;
- b. Gedung Kantor seluas kurang lebih 4.152.m untuk keperluan administrasi serta Pendopo 1 buah, Ruang Belajar 4 buah, Ruang Makan 1 buah, Kamar Tidur 20 buah, Mushala 1 buah, Ruang Dapur 1 buah dan Gudang untuk penyimpanan arsip 1 buah.
- c. Kendaraan operasional untuk kelancaran/mobilitas kegiatan organisasi berupa 3 (tiga) unit kendaraan bermotor roda empat, tujuh belas unit kendaraan bermotor roda dua ; dan
- d. Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) yang dulunya SAPK / SIMPEG berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang pengelolaannya ditangani oleh Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan Pegawai serta 20 unit PC untuk kelancaran proses administrasi pelayan Kepegawaian.

C. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Utara



Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari :

1. Sekretariat ;
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi ;
3. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Pegawai ;
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur ;

1. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur staf yang dipimpin oleh Sekretaris yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan program, urusan administrasi , perlengkapan, keuangan dan kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan program, pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan program, umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan ;
- b. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan program ;
- c. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan umum dan perlengkapan ;
- d. Pembinaan, pelaksanaan dan pengawasan kepegawaian dan keuangan dan ;
- e. Penyusunan rencana sekretariat.

Sekretariat terdiri dari :

- a. Sub Bagian Program dan Data.
- b. Sub Bagian Keuangan dan Tata Usaha.

2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi adalah unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Dan mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan pengelolaan data, informasi kepegawaian, disiplin PNS, pengangkatan, pemberhentian dan pensiun. Dalam melaksanakan tugas pokok bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian dan pengelolaan SIK ;
- b. Penyajian data dan pelayanan informasi kepegawaian ;
- c. Penyusunan formasi dan kebutuhan pegawai daerah ;
- d. Pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah ;
- e. Pelaksanaan seleksi dan pengadaan pegawai Daerah ;
- f. Penyelenggaraan administrasi pengangkatan, pemberhentian dan pensiun pegawai.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi terdiri dari :

- a. Sub Bidang Data, Informasi dan Pengadaan pegawai ;
- b. Sub Bidang Disiplin, Pemberhentian dan Pensiun.

3. Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Pegawai

Bidang Mutasi, Promosi dan Pengembangan Pegawai merupakan unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan dibidang mutasi, promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji/berkala, pengembangan karier dan kesejahteraan pegawai.

Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan pengelolaan bazzeting pegawai ;
- b. Penyiapan bahan untuk proses mutasi pengangkatan, mutasi status alih jenis, penempatan dan pengkajian formasi penempatan;
- c. Penyelenggaraan urusan administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala;
- d. Pengembangan karier dan Kesejahteraan pegawai yang disiplin dan berprestasi kerja;
- e. Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan pegawai dan pelayanan administrasi pegawai;
- f. Pelayanan peningkatan kesejahteraan PNSD.

Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai terdiri dari :

- a. Sub Bidang Mutasi/Promosi
- b. Sub Bidang Pengembangan Karier dan Kesejahteraan Pegawai.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur adalah unsur pelaksana dipimpin oleh kepala bidang yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan. Mempunyai tugas pokok membantu kepala badan dalam melaksanakan urusan pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan pendidikan dan pelatihan ;
- b. Penyusun rencana dan Pengolahan pendidikan dan pelatihan
- c. Penyiapan bahan pembinaan, analisa, evaluasi dan pelaksanaan diklat prajabatan ;

Bidang Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari :

- a. Sub Bidang Diklat Pimpinan dan Tugas Belajar;
- b. Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional;

BAB II
PERENCANAAN STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara

1. Visi

Sesuai dengan rencana strategis Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang salah satu misinya mewujudkan Aparatur Pemerintah yang profesional menuju penyelenggaraan Kepemerintahan yang baik (Good Governance), dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semakin banyaknya tuntutan masyarakat yang menghendaki Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKD) Kabupaten Hulu Sungai Utara mempunyai Visi, yakni :

“Aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang Profesional Netral dan Sejahtera Menuju Terwujudnya Good Governance”.

Penjelasan Makna

Aparatur Pemerintahan dalam Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (1997:162) diartikan sama dengan Pegawai Negeri, yaitu sebagai “unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat”. Istilah tersebut menurut **Waworuntu** (1997:27) dapat diartikan sebagai : “ mereka yang menyumbangkan tenaga atau jasanya kepada badan atau bentuk usaha pemerintah dinamakan pegawai pemerintah yang lazim disebut Pegawai Negeri”.

Selanjutnya istilah Pegawai Negeri dalam artian normatif di Indonesia, dijumpai dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961, Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, dan diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, pada pasal 1 disebutkan bahwa : “Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas-tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Dalam pengertian Profesional terkandung 3 (tiga) syarat, yaitu

- (a) Pekerjaan yang dijalankannya merupakan sumber utama nafkahnya,
- (b) Bekerja dengan standar kerja tinggi, serta
- (c) Bekerja dengan etos dan moralitas tinggi.

Sejahtera dalam pengertian ini mencakup kesejahteraan fisik dan mental. Kesejahteraan fisik meliputi terpenuhinya segala kebutuhan pokok, sandang maupun papan untuk hidup layak ditengah-tengah masyarakat sedangkan kesejahteraan mental mencakup aspek kesejahteraan batin dalam kehidupan sosial, rumah tangga dan ditempat kerja. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja serta didukung dengan sistem penghargaan

yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.

2. Misi

Untuk mewujudkan Visi diatas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKD) Kabupaten Hulu Sungai Utara menetapkan Misi sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur.
- b. Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi.
- c. Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan.
- d. Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online
- e. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat.

2. Rencana Kinerja

Rencana Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

- a. Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur
- b. Penataan Pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten
- c. Terpenuhinya Pegawai pada SKPD yang dapat melayani keperluan masyarakat
- d. Dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS
- e. Peningkatan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan Pegawai
- f. Peningkatan Kinerja Pelayanan Kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas Pemerintah Daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik.

2. Sasaran

- a. Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan
- b. Tertatanya PNS berdasarkan kompetensi dan syarat jabatan
- c. Terselenggaranya penerimaan CPNS
- d. Pengembangan Jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online
- e. Meningkatnya disiplin PNS sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas
- f. Peningkatan Kualitas SDM Aparatur
- g. Meningkatnya kesejahteraan Aparatur
- h. Tersusunnya DUK PNS
- i. Meningkatnya Kinerja pelayanan Kepegawaian
- j. Meningkatnya Pengetahuan PNS Tentang PP Nomor 53 Tahun 2010 dan PP Nomor 46 Tahun 2011.

3. Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Untuk mencapai tujuan dan sasaran dari Visi dan Misi BKD Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan

Misi Pertama : Meningkatkan kualitas sumberdaya aparatur Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui pendidikan dan latihan (Diklat) Aparatur, dengan tujuan :
Meningkatnya kualitas Sumberdaya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Misi Kedua : Meningkatkan Pembinaan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai untuk mewujudkan PNSD yang berprestasi tinggi, dengan tujuan :
Peningkatan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai.

Misi Ketiga : Mewujudkan Penataan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai kompetensinya dan menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten sesuai peraturan, dengan tujuan :
Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten.

Misi Keempat : Pengembangan jaringan SAPK yang berbasis NCSIS secara online, dengan tujuan :
Dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS.

Misi Kelima : Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka mewujudkan pelayanan administrasi yang tepat didukung oleh penyajian data dan informasi kepegawaian yang akurat, dengan tujuan :
Peningkatan Kinerja Pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance).

Masing-masing tujuan tersebut diuraikan kembali kedalam sasaran-sasaran yang akan dicapai, dirincikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Sumberdaya Aparatur untuk meningkatkan kompetensi sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan sasaran Meningkatnya SDM Aparatur melalui Pendidikan dan Latihan. Indikator sasaran ini adalah Peningkatan jumlah PNSD berdasarkan tingkat pendidikan formal, Diklat, Bimtek dan Sosialisasi.
2. Peningkatan Pembinaan Pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan pegawai dengan sasaran Meningkatnya disiplin Pegawai, dengan Indikator sebagai berikut :
 - a. Jumlah Penjatuhan Hukuman disiplin ;
 - b. Jumlah Peraturan Kepegawaian yang disosialisasikan ;

- c. Jumlah SKPD yang menyampaikan tembusan laporan penindakan pelanggaran disiplin tingkat ringan dan sedang ;
 - d. Jumlah SKPD yang menyampaikan rekapitulasi daftar hadir PNS
3. Terwujudnya penataan pegawai sesuai kompetensi jabatan dan syarat jabatan serta menerapkan pola pengembangan karier secara konsisten dengan sasaran Tertatanya PNS berdasarkan kompetensi dan syarat jabatan, Indikatornya adalah :
 - a. Prosentasi jumlah jabatan struktural yang terisi ;
 - b. Terpenuhinya persyaratan pendidikan formal dalam jabatan, persyaratan pangkat dan persyaratan kompetensi pendidikan penjenjangan ;
 - c. Terisinya jabatan fungsional yang harus ada pada setiap SKPD ;
 - d. Prosentasi pejabat fungsional yang telah sesuai dengan pendidikan formal.
 4. Dapat melakukan perubahan status kepegawaian dengan cepat dan tepat untuk diakses oleh seluruh PNS dengan sasaran Terwujudnya Pengembangan jaringan SIK / SAPK yang berbasis NCSIS secara online, Indikatornya adalah :
 - a. Prosentasi data PNSD yang akurat dan terkini ;
 - b. Prosentasi PNSD yang sudah memiliki KPE ;
 - c. Adanya WEB BKD Kab. Hulu Sungai Utara ;
 5. Peningkatan Kinerja Pelayanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance) dengan sasaran :
 - a. Meningkatnya sarana dan prasarana kerja dengan Indikator Terpenuhinya peningkatan sarana dan prasarana kerja yang dibutuhkan.
 - b. Meningkatnya akuntabilitas organisasi dengan Indikator Keberadaan dokumen perencanaan (Renstra, Renja, RKA, LPPD, LKPJ, LAKIP) dan laporan keuangan yang disampaikan (Laporan Bulanan, Semesteran, CALK dan laporan tahunan).

2. Program

Program yang dibuat dalam DPA SKPD yang mencerminkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah sebagai berikut :

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.
- c. Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS.
- d. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
- e. Program Penataan Peraturan Perundang-undangan.
- f. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur.
- g. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

3. Kegiatan

Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam tahun 2017 adalah sebagai berikut :

- a. Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dari Program Pelayanan Administrasi Perkantoran adalah sebagai berikut :
 - 1) Penyediaan jasa surat menyurat
 - 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik
 - 3) Penyediaan jasa kebersihan kantor
 - 4) Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja
 - 5) Penyediaan alat tulis kantor
 - 6) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
 - 7) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 8) Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - 9) Penyediaan makanan dan minuman
 - 10) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah.
- b. Kegiatan yang dilakukan dari Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur adalah sebagai berikut :
 - 1) Pemeliharaan rutin / berkala gedung kantor
 - 2) Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas/operasional
- c. Kegiatan yang dilakukan dari Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS adalah sebagai berikut :
 - 1) Fasilitasi Pemeriksaan Kesehatan Bagi PNS yang sakit/tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.
- d. Kegiatan yang dilakukan dari Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan adalah sebagai berikut:
 - 1) Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.
 - 2) Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun.
- e. Kegiatan yang dilakukan dari Program Penataan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut :
 - 1) Fasilitasi Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan
- f. Kegiatan yang dilakukan dari Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur adalah sebagai berikut :
 - 1) Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah.
 - 2) Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah.
 - 3) Pendidikan dan Pelatihan Teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.
 - 4) Peningkatan Kualifikasi Kepegawaian.
- g. Kegiatan yang dilakukan dari Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur adalah sebagai berikut :
 - 1) Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS

- 2) Seleksi penerimaan CPNS
- 3) Pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
- 4) Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
- 5) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
- 6) Penyelenggaraan Proses Administrasi Kepangkatan Aparatur.

4. Perjanjian Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014. Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan kinerja / kesepakatan kinerja antara atasan dan bawahan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dikelolanya. Tujuan khusus perjanjian kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi ; menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur ; dan sebagai dasar pemberian *reward* atau penghargaan dan sanksi.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara telah membuat Perjanjian Kinerja Tahun 2017 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas dan fungsi yang ada. Perjanjian Kinerja ini telah mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 – 2017. Oleh karena itu Indikator kinerja dan target tahunan yang digunakan dalam perjanjian kinerja ini adalah indikator kinerja yang telah ditetapkan dan diintegrasikan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2013 - 2017.

Perjanjian Kinerja Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, adalah sebagai berikut :

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terbina dan berkembangnya Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	200 PNS
2.	Terpenuhinya Persyaratan pengangkatan CPNS menjadi PNS	CPNS golongan I,II dan III formasi umum dan kategori II yang memperoleh sertifikat prajabatan	8 org
3.	Terpenuhinya persyaratan jabatan bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan	Jumlah pejabat struktural eselon II, III dan IV yang mengikuti diklat Kepemimpinan	21 org

4.	Terciptanya sumberdaya Aparatur Kabupaten Hulu Sungai Utara yang terampil dan profesional	Jumlah Aparatur yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	150 org
5.	Terpenuhinya persyaratan bagi PNS untuk Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkat	Jumlah Aparatur yang melaksanakan ujian dinas/ujian kenaikan pangkat Penyesuaian Ijazah	37 org
6.	Terisinya formasi pegawai dan jabatan sesuai dengan kompetensi aparatur	Jumlah Pejabat struktural dan fungsional yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi	700 orang
7.	Terpenuhinya kebutuhan formasi kepegawaian yang kompeten dan profesional	Jumlah Peserta yang lulus seleksi CPNS	250 orang
8.	Tersedianya data Pegawai dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara yang akurat	Jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dapat diakses	4.981 PNS
9.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan	11 kasus
10.	Meningkatnya sumberdaya Aparatur yang kompeten, profesional dan siap pakai dalam pelayanan publik	Pemberian Beasiswa/bantuan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara Pemkab. Hulu Sungai Utara yang tugas belajar dan Praja IPDN ikatan dinas	1 orang
11.	Tersedianya kader-kader pemimpin dalam pemerintah daerah	Alumni SLTA dan MA yang mengikuti seleksi penerimaan Capra IPDN	0 orang
12.	PNS yang mendapatkan penghargaan kenaikan Pangkat	Jumlah PNS yang naik pangkat	1.000 orang
13.	Tersedianya data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir dan mutasi	Buku Daftar Urut Kepangkatan dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	70 buku
14.	Terpenuhinya kelancaran pelayanan surat menyurat dinas	Administrasi surat-menyurat / Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar	3500 surat
15.	Meningkatnya kinerja pelayanan Kepegawaian	Jasa Komunikasi, Langganan Listrik dan air	12 bulan
16.	Terpenuhinya kebersihan kantor yang bersih, nyaman dan sehat guna meningkatkan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah Alat kebersihan kantor	14 paket
17.	Terpenuhinya peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	97 buah

18.	Terpenuhinya kelancaran Administrasi Perkantoran	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia guna kelancaran administrasi perkantoran	44 paket
19.	Terpenuhinya penerangan kantor dan alat listrik lainnya	Persentasi Terpenuhinya penerangan kantor dan diklat dan alat listrik lainnya	100 %
20.	Terpenuhinya kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor guna maskimalisasi pelaksanaan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian yang maksimal	58 buah
21.	Terpenuhinya makanan dan minuman rapat rutin dan rapat koordinasi dengan SKPD dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah makanan dan minuman rapat	1.070 kotak
22.	Terpenuhinya kebutuhan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD	Jumlah pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	300 kali (100 %)
23.	Terpenuhinya kenyamanan dan keamanan gedung kantor dan diklat	Jumlah Bangunan/gedung kantor dan diklat yang nyaman dan aman	3 buah Bangunan Gedung
24.	Terpenuhinya kendaraan dinas operasional yang siap pakai guna kelancaran kegiatan pelayanan kepegawaian	Jumlah kendaraan dinas yang siap pakai	3 unit
25.	Terpenuhinya persyaratan pengajuan usul pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani bagi PNSD yang tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Jumlah PNS tidak cakap jasmani/rohani yang Terfasilitasi untuk proses pensiun	3 orang
26.	Tersedianya Dokumen LAKIP yang handal dan berkualitas	Dokumen LAKIP BKD Kab. HSU	10 buku
27.	Tersedianya Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan yang andal dan tepat waktu	Dokumen Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 buku

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penataan Peraturan Perundang-undangan	Rp. 34.900.000,-	
2. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.088.490.000,-	
3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.259.062.500,-	
4. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.387.236.000,-	
5. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 112.100.000,-	
6. Fasilitasi Pindah/ Purna Tugas PNS	Rp. 8.400.000,-	
7. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan	Rp. 34.208.000,-	

	Capaian Kinerja dan Keuangan		
8.	Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	Rp.	42.467.500,-
9.	Pembinaan dan Pengembangan Keagamaan	Rp.	10.005.000,-
	TOTAL	Rp.	3.976.869.000,-

Program Peralihan
dari Sekretariat Korpri

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam tahun anggaran 2017, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara telah menetapkan 27 (Dua Puluh Tujuh) sasaran strategis yang akan dicapai. Ke 27 sasaran strategis tersebut selanjutnya diukur dengan 27 (Dua Puluh Tujuh) indikator kinerja. Realisasi sampai akhir tahun 2017 menunjukkan bahwa sebanyak 24 (Dua Puluh empat) sasaran strategis yang telah dapat dicapai dengan hasil baik, tiga sasaran tidak dapat tercapai yaitu Tersusunnya DUK PNS, Pemberian Beasiswa/bantuan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara Pemkab.Hulu Sungai Utara yang tugas belajar dan Terpenuhinya persyaratan pengajuan usul pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani bagi PNSD yang tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan.

A. CAPAIAN KINERJA

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017 dilakukan dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran dengan realisasinya. Rincian tingkat capaian kinerja masing-masing indikator sasaran tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

PENGUKURAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

KABUPATEN : HULU SUNGAI UTARA

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5
Terbina dan berkembangnya Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	200 PNS	300 PNS	150 %
Terpenuhinya Persyaratan pengangkatan CPNS menjadi PNS	CPNS golongan I,II dan III formasi umum dan kategori II yang memperoleh sertifikat prajabatan	8 orang	8 orang	100 %
Terpenuhinya persyaratan jabatan bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan	Jumlah pejabat struktural eselon II, III dan IV yang mengikuti diklat Kepemimpinan	21 orang	17 orang	80.95 %
Terciptanya sumberdaya Aparatur Kabupaten Hulu Sungai Utara yang terampil dan profesional	Jumlah Aparatur yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	180 orang	312 orang	173.33 %

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Terpenuhinya persyaratan bagi PNS untuk Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkat	Jumlah Aparatur yang melaksanakan ujian dinas/ujian kenaikan pangkat Penyesuaian Ijazah	37 orang	23 orang	62,16 %
Terisnya formasi pegawai dan jabatan sesuai dengan kompetensi aparatur	Jumlah Pejabat struktural dan fungsional yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi	700 orang	604 orang	86,28 %
Terpenuhinya kebutuhan formasi kepegawaian yang kompeten dan profesional	Jumlah Peserta yang lulus seleksi CPNS	250 orang	94 orang	37,6 %
Tersedianya data Pegawai dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara yang akurat	Jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dapat diakses	4.981 PNS	4.981 PNS	100 %
Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan	11 kasus	13 kasus	118 %
Meningkatnya sumberdaya Aparatur yang kompeten, profesional dan siap pakai dalam pelayanan publik	Pemberian Beasiswa/bantuan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara Pemkab. Hulu Sungai Utara yang tugas belajar dan Praja IPDN ikatan dinas	1 orang	0 orang	0 %
Tersedianya kader-kader pemimpin dalam pemerintah daerah	Alumni SLTA dan MA yang mengikuti seleksi penerimaan Capra IPDN	-	-	-
PNS yang mendapatkan penghargaan kenaikan Pangkat	Jumlah PNS yang naik pangkat	1.000 orang	605 orang	64,4 %
Tersedianya data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir dan mutasi	Buku Daftar Urut Kepangkatan dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	70 buku	-	0 %

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Terpenuhinya kelancaran pelayanan surat menyurat dinas	Administrasi surat-menyurat / Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar	3500 surat	2.540 surat	72.5 %
Meningkatnya kinerja pelayanan Kepegawaian	Jasa Komunikasi, Langganan Listrik dan air	12 bulan	12 bulan	100 %
Terpenuhinya kebersihan kantor yang bersih, nyaman dan sehat guna meningkatkan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah Alat kebersihan kantor	14 paket	14 paket	100 %
Terpenuhinya peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	97 buah	97 buah	100 %
Terpenuhinya kelancaran Administrasi Perkantoran	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia guna kelancaran administrasi perkantoran	44 paket	44 paket	100 %
Terpenuhinya penerangan kantor dan alat listrik lainnya	Persentasi Terpenuhinya penerangan kantor dan diklat dan alat listrik lainnya	100 %	100 %	100 %
Terpenuhinya kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor guna maskimalisasi pelaksanaan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian yang maksimal	58 buah	54 buah	93,10 %
Terpenuhinya makanan dan minuman rapat rutin dan rapat koordinasi dengan SKPD dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah makanan dan minuman rapat	1.070 kotak	480 kotak	44.85 %
Terpenuhinya kebutuhan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD	Jumlah pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	300 kali (100 %)	228 kali	76%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Terpenuhinya kenyamanan dan keamanan gedung kantor dan diklat	Jumlah Bangunan/gedung kantor dan diklat yang nyaman dan aman	3 buah Bangunan Gedung	3 buah Bangunan Gedung	100 %
Terpenuhinya kendaraan dinas operasional yang siap pakai guna kelancaran kegiatan pelayanan kepegawaian	Jumlah kendaraan dinas yang siap pakai	20 unit	20 unit	100 %
Terpenuhinya persyaratan pengajuan usul pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani bagi PNSD yang tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Jumlah PNS tidak cakap jasmani/rohani yang Terfasilitasi untuk proses pensiun	3 orang	0 orang	0 %
Tersedianya Dokumen LAKIP yang handal dan berkualitas	Dokumen LAKIP BKD Kab. HSU	10 buku	10 buku	100 %
Tersedianya Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan yang andal dan tepat waktu	Dokumen Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 buku	10 buku	100 %

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2017 setelah perubahan: Rp. 4.851.335.500,-
 Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2017 : Rp. 3.320.835.537,-

Dilihat dari hasil tabel indikator kinerja, kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara tahun 2017 secara umum menunjukkan hasil yang relatif telah mencapai keberhasilan sebagaimana telah ditetapkan pada tahun 2017. Namun demikian harus diakui masih terdapat sebagian target sasaran yang realisasinya belum dapat dicapai.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Analisis dan evaluasi capaian kinerja tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sasaran 1 :	Terbina dan berkembangnya Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
--------------------	---

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	200 PNS	300 PNS	150 %

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah PNS yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian** sebanyak 300 PNS. Sedangkan pada tahun 2016 sebanyak 75 PNS. Pada tahun 2017 dilaksanakan sosialisasi mengenai ketaspenan dan pension.

Sasaran 2 :	Terpenuhinya Persyaratan pengangkatan CPNS menjadi PNS
--------------------	--

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
CPNS golongan I,II dan III formasi umum dan kategori II yang memperoleh sertifikat prajabatan	8 org	8 org	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **CPNS Gol. I. II dan III Formasi Umum dan Kategore II yang memperoleh Sertifikat Prajabatan** dengan capaian 8 orang dari yang ditargetkan sebanyak 8 orang.

Jika dibandingkan dengan tahun 2016 Capaian Indikator Kinerja **CPNS Gol. I. II dan III Formasi Umum dan Kategore II yang memperoleh Sertifikat Prajabatan** sebanyak 62 orang.

Sasaran 3 :	Terpenuhinya persyaratan jabatan bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan
--------------------	---

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah pejabat struktural eselon II, III dan IV yang mengikuti diklat Kepemimpinan	21 org	17 org	80.95

Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, telah melakukan kegiatan Pengiriman Pejabat Struktural Eselon III untuk mengikuti Diklat Pim Tk.III sebanyak 5 orang, Pejabat Struktural Eselon IV untuk mengikuti Diklat Pim Tk.IV sebanyak 12 orang, jadi jumlah seluruhnya 17 orang atau 80.95 % .Sedangkan Tahun 2016 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Peningkatan

Kapasitas Sumberdaya Aparatur, telah melakukan kegiatan Pengiriman Pejabat Struktural Eselon III untuk mengikuti Diklat Pim Tk.III sebanyak 2 orang, Pejabat Struktural Eselon IV untuk mengikuti Diklat Pim Tk.IV sebanyak 7 orang, jadi jumlah seluruhnya 9 orang atau 56 %

Dari kegiatan tersebut nantinya, diharapkan dapat Meningkatkan Pengetahuan dan kemampuan PNS yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas.dari data per 31 Desember 2017 jumlah pejabat structural yang belum mengikuti Diklatpim yaitu:

- Esselon II sebanyak 16 orang
- Esselon III sebanyak 49 org
- Esselon IV sebanyak 160 orang dan
- Esselon V sebanyak 6 orang

Terbatasnya kuota peserta Diklatpim dari Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) Propinsi Kalimantan Selatan mengakibatkan tidak semua pejabat structural dapat mengikuti Diklatpim sebagai syarat jabatan, namun BKPP Kabupaten Hulu Sungai Utara pada tahun anggaran yang akan datang mengupayakan agar dapat melaksanakan Diklatpim di kabupaten, sehingga sisa pejabat structural yang belum mengikuti diklat tersebut dapat mengikuti Diklatpim.

Sasaran 4 :	Terciptanya sumberdaya Aparatur Kabupaten Hulu Sungai Utara yang terampil dan profesional
--------------------	---

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Aparatur yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	180 org	312 org	173.33

Capaian Indikator Kinerja **Jumlah Aparatur yang mengikuti Diklat Teknis Tugas dan Fungsi** dengan capaian 312 orang dari yang ditargetkan 180 orang atau 173.33 %. Target sasaran ini tercapai melebihi 100 % dikarenakan pada perubahan APBD tahun 2017 terdapat penambahan anggaran Bimbingan teknis sesuai dengan kebutuhan yaitu berupa Bimtek RPJMD, Bimtek Renstra, Bimtek KLHS dan Bimtek Pengelolaan BMD.

Diklat Teknis tugas dan fungsi yang dilaksanakan pada tahun 2017 tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bimbingan Teknis Standar Operasional Prosedur dengan jumlah peserta sebanyak 50 org
2. Bimbingan Teknis Penatausahaan keuangan berbasis akrual dengan jumlah peserta sebanyak 50 org
3. Bimbingan Teknis RPJMD dengan jumlah peserta sebanyak 50 orang
4. Bimbingan Teknis Penyusunan Renstra dengan jumlah peserta sebanyak 70 orang

5. Bimbingan Teknis Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) dengan jumlah peserta sebanyak 24 orang
6. Bimbingan Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) dengan jumlah peserta sebanyak 68 orang

Sasaran 5 :

Terpenuhinya persyaratan bagi PNS untuk Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkat

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Aparatur yang melaksanakan ujian dinas/ujian kenaikan pangkat Penyesuaian Ijazah	37 org	23 org	62,16

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah PNSD yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah.** Dengan capaian, Ujian Dinas Tingkat I dan II sebanyak 6 orang dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 17 org jumlah 23 orang atau 62,16% target sasaran ini tidak mencapai 100 % dikarenakan para PNS yang diusulkan masih ada yang belum memenuhi persyaratan atau tidak Lulus. Untuk tahun 2018 nanti kami akan melakukan pendataan kembali PNS yang akan diusulkan mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah. Sedangkan pada Tahun 2016 dengan capaian, Ujian Dinas Tingkat I dan II sebanyak 12 orang dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah sebanyak 25 org jumlah 37 orang atau 92,5%. Diharapkan PNS yang memenuhi persyaratan, Lulus dan mendapat Sertifikat Tanda Lulus Ujian Dinas Tingkat I maupun Tingkat II yang menjadi persyaratan untuk kenaikan pangkat ke III/a dan IV/a dan Sertifikat Tanda Lulus Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah untuk Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Sasaran 6 :

Terisinya formasi pegawai dan jabatan sesuai dengan kompetensi aparatur

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Pejabat struktural dan fungsional yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi	700	604	86.28

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah Pejabat struktural dan fungsional yang menduduki jabatan sesuai dengan Kompetensi** dengan capaian Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS sebanyak 604 orang (86.28%) sedangkan pada Tahun 2016 sebanyak 42 orang (6%). Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, telah melakukan kegiatan

Pemberian Pertimbangan dalam proses Mutasi PNS, Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS, Penempatan PNS, dan pelaksanaan Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Pejabat Struktural. Kegiatan tersebut hasil dari Pertimbangan Tim Baperjakat Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka diharapkan dapat memberikan penyegaran dalam pelaksanaan tugas dan promosi PNS untuk peningkatan kinerja.

Sasaran 7 :

Terpenuhinya kebutuhan formasi kepegawaian yang kompeten dan profesional

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Peserta yang lulus seleksi CPNS	250	94	37.6

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah peserta yang lulus seleksi CPNS**, Pada Tahun 2017 Kabupaten Hulu Sungai Utara tidak melaksanakan penerimaan CPNS Umum dikarenakan tidak ada formasi yang diperoleh dari pemerintah pusat. Namun kabupaten Hulu Sungai Utara mendapatkan tambahan PNS melalui Bidan PTT Kementerian Kesehatan, Guru Garis Depan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Penyuluh Pertanian dari Jalur Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu (THL-TB) Kementerian Pertanian sebanyak 94 orang, dengan rincian sebagai berikut:

- Bidan PTT sebanyak 58 orang
- Penyuluh Pertanian sebanyak 28 orang dan
- Guru Garis Depan sebanyak 8 orang

Sasaran 8 :

Tersedianya data Pegawai dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara yang akurat

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dapat diakses	4.981 PNS	4.981 PNS	100

Capaian Indikator Kinerja **Jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dapat diakses** sebanyak 4.981 PNS. (100 %), dibandingkan Tahun 2016 sebanyak 4.944 PNS (92.6%). Pada tahun 2017 ini Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi berkomitmen untuk melakukan updating data pada aplikasi SIMPEG setiap ada perubahan status kepegawaian, baik itu kenaikan pangkat, mutase dan pension.

Sasaran 9 :

Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut:

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan	11 Kasus	13 kasus	118

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :
 Capaian Indikator Kinerja **Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan** dengan target capaian 11 kasus. Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, telah melakukan kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus pelanggaran Disiplin PNS, dan yang terselesaikan 13 kasus, hal ini berarti kesadaran Disiplin PNS di Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurang sedangkan pada tahun 2016 target 11 kasus dan yang terealisasi 9 kasus yang terselesaikan. Dan juga melakukan Kegiatan Monitoring / Inspeksi mendadak (Sidak) PNS ke SKPD serta pada saat Apel Gabungan hari Senin di halaman Kantor Bupati Hulu Sungai Utara. Hasil dari kegiatan Monitoring / Inspeksi mendadak (Sidak) PNS tersebut adalah :
 “ Masih terdapat PNS yang melanggar ketentuan disiplin PNS dengan tidak hadir tanpa keterangan (alasan yang sah)”.

Sasaran 10 :

Meningkatnya sumberdaya Aparatur yang kompeten, profesional dan siap pakai dalam pelayanan publik

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Pemberian Beasiswa/bantuan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara Pemkab.Hulu Sungai Utara yang tugas belajar dan Praja IPDN ikatan dinas	1 orang	0	0

Pada Tahun 2017 terdapat 1 orang PNS Pemkab Hulu Sungai Utara yang sedang melaksanakan Tugas Belajar yaitu Dokter Spesialis, namun pembiayaannya ditanggung oleh Kementerian Kesehatan, dan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara dapat memberikan bantuan biaya pendidikan untuk biaya-biaya yang tidak ditanggung oleh Kementerian kesehatan. Namun pada tahun 2017 bantuan biaya pendidikan tersebut tidak dapat direalisasi karena tidak ada permohonan dari PNS yang bersangkutan.

Untuk bantuan pendidikan bagi Capra IPDN pada tahun 2017 diadakan karena mulai tahun 2017 lulusan IPDN tidak lagi dikembalikan ke daerah asalnya. Selama Tahun 2016 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Peningkatan Kapasitas

Sumberdaya Aparatur, telah melakukan kegiatan Pemberian bantuan beasiswa / tunjangan pendidikan bagi PNS yang mengikuti pendidikan dengan status Tugas Belajar dan Praja yang mengikuti pendidikan pada IPDN utusan Tugas Belajar Pemkab. Hulu Sungai Utara sebanyak 3 org Sama dengan Tahun 2015. Kegiatan dimaksud diharapkan dapat Membantu biaya Tugas Belajar PNS yang bersangkutan sehingga nantinya tersedia sumberdaya aparatur yang siap pakai pada Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Sasaran 11 :

Tersedianya kader-kader pemimpin dalam pemerintah daerah

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Alumni SLTA dan MA yang mengikuti seleksi penerimaan Capra IPDN	25 orang	-	0

Target Sasaran ini tidak tercapai karena pada tahun 2017 ini pelaksanaan penerimaan Capra IPDN tidak lagi melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penerimaan IPDN sekarang dengan cara Online.

Sasaran 12 :

PNS yang mendapatkan penghargaan kenaikan Pangkat

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah PNS yang naik pangkat	1000 orang	605 orang	60,5

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Selama Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melalui program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur, telah melakukan kegiatan Proses Administrasi Kenaikan Pangkat PNS Periode 01 April dan 01 Oktober 2017. Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah PNS yang naik Pangkat** target 1000 PNS dengan capaian 605 PNS 60.5 %. Dibandingkan tahun 2016 yang lalu **PNS yang naik Pangkat** target 700 PNS dengan capaian 644 PNS 64,4%.

Sasaran 13 :

Tersedianya data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir dan mutasi

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Buku Daftar Urut Kepangkatan dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	70 Buku	-	-

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Target sasaran Tersusunnya DUK PNS dengan Indikator **Jumlah Buku Data DUK PNS Kab. HSU**, tidak tercapai dikarenakan pada akhir Desember 2017 baru menyampaikan Surat Edaran Permintaan Data DUK ke SKPD/Kantor Camat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara sehingga sampai saat ini masih dalam proses pengumpulan datanya. Hal ini menyebabkan kami tidak dapat membuat/menyusun Buku Data DUK PNS tersebut karena datanya masih kurang. Tahun 2017 kami akan melaksanakan pembuatan Buku Data DUK PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Sasaran 14 :

Terpenuhinya kelancaran pelayanan surat menyurat dinas

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Administrasi surat-menyurat / Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar	3500 surat	2.540 surat	72,5

Pada Tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara melaksanakan Administrasi pelayanan surat menyurat dalam menunjang pelayanan Administrasi Perkantoran. Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Administrasi surat -menyurat / Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar** dengan capaian 2.540 surat (72,5%), sedangkan pada tahun 2016 Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar sebanyak 3.676 surat (105 %).

Sasaran 15 :

Meningkatnya kinerja pelayanan Kepegawaian

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jasa Komunikasi, Langgan Listrik dan air	12 bulan	12 bulan	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Persentasi Tersedianya Komunikasi, Langgan Listrik dan air** dengan capaian 12 bulan (100 %)

Sasaran 16 :

Terpenuhinya kebersihan kantor yang bersih, nyaman dan sehat guna meningkatkan tugas pelayanan kepegawaian

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Alat Kebersihan Kantor	14 Paket	14 Paket	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah alat kebersihan kantor** dengan capaian 14 paket (100 %).

Sasaran 17 :

Terpenuhinya peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	97 Buah	97 Buah	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian** dengan capaian 97 buah (100 %).

Sasaran 18 :

Terpenuhinya kelancaran Administrasi Perkantoran

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah alat tulis kantor yang tersedia guna kelancaran administrasi perkantoran	44 paket	44 paket	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah Alat Tulis Kantor yang tersedia guna kelancaran administrasi perkantoran** dengan capaian 44 paket (100 %).

Sasaran 19 :

Terpenuhinya penerangan kantor dan alat listrik lainnya

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Persentasi Terpenuhinya penerangan kantor dan diklat dan alat listrik lainnya	100 %	100 %	100

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Persentasi Terpenuhinya penerangan kantor dan Diklat dan alat listrik lainnya** dengan capaian 100 %,

Sasaran 20 :	Terpenuhinya kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor guna maskimalisasi pelaksanaan tugas pelayanan kepegawaian
---------------------	---

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian yang maksimal	58 buah	54 buah	93,10

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia** dengan capaian 54 buah (93,10 %). Capaian kinerja ini tidak terpenuhi 100% karena ada pengadaan yang tidak dilaksanakan karena kondisi yng tidak memungkinkan, yaitu berupa pengadaan rak arsip sebanyak 4 buah.

Sasaran 21 :	Terpenuhinya makanan dan minuman rapat rutin dan rapat koordinasi dengan SKPD dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara
---------------------	--

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah makanan dan minuman rapat	1.070 kotak	480	44,85

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah makanan dan minuman rapat** target 1.070 kotak dengan capaian 480 kotak (44,85 %), capaian kinerja ini rendah karena pada tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kurang melaksanakan Rapat rutin.

Sasaran 22 :	Terpenuhinya kebutuhan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD
---------------------	--

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	300 kali 100 %	310 kali	103

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah** dengan capaian 310 kali (103%). Hal ini dikarenakan seringnya konsultasi dan koordinasi keluar daerah untuk tindak lanjut pelaksanaan tugas dan untuk menyamakan persepsi yang akan menjadi dasar dalam mengambil keputusan. Dibandingkan dengan tahun 2016 capaian sebesar 156,5 %

Sasaran 23 :

Terpenuhinya kenyamanan dan keamanan gedung kantor dan diklat

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah Bangunan/gedung kantor dan diklat yang nyaman dan aman	3 buah Bangunan Gedung	3 buah Bangunan Gedung	100

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah Bangunan/gedung kantor dan diklat yang terpelihara** dengan capaian 100 %.

Sasaran 24 :

Terpenuhinya kendaraan dinas operasional yang siap pakai guna kelancaran kegiatan pelayanan kepegawaian

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah kendaraan dinas yang siap pakai	3 unit	3 unit	100

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah kendaraan dinas yang siap pakai** dengan capaian 100 %

Sasaran 25 :

Terpenuhinya persyaratan pengajuan usul pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani bagi PNSD yang tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Jumlah PNS tidak cakap jasmani/rohani yang Terasilitasi untuk proses pensiun	3 orang	0 orang	0

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Jumlah PNS yang tidak cakap jasmani/rohani yang terfasilitasi untuk proses pensiun** tidak tercapai karena pada tahun 2017 tidak ada PNS yang diusulkan untuk dilakukan pemeriksaan kesehatan.

Sasaran 26 :

Tersedianya Dokumen LAKIP yang handal dan berkualitas

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Dokumen LAKIP BKD Kab. HSU	10 Buku	10 Buku	100

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Keberadaan dokumen LAKIP** dengan capaian 10 Buku / 100 %.

Sasaran 27 :

Tersedianya Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan yang andal dan tepat waktu

Pencapaian Target Kinerja Sasaran ini adalah sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
Dokumen Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 Buku	10 Buku	100

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa :

Tingkat Capaian Indikator Kinerja **Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan**, dengan capaian 10 Buku / 100 %.

Apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Tahun	2013	2104	2015	2016	2017
Capaian Program	.. %	.. %	.. %	.. %	.. %
Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	100	100	100	
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	90	100	100	100	100
Fasilitasi Pindah / Purna Tugas PNS	-	-	-	33,4	0
Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	100	100	100	100
Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	100	80	90	95	95
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	80	89	90	95	95
Program Penataan Peraturan Perundang-undangan	100	47	20	38	150

PERMASALAHAN

Permasalahan yang dihadapi dalam Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun 2017 antara lain sebagai berikut :

1. Terlambatnya persetujuan kenaikan pangkat yang mengakibatkan terlambat keluarnya SK pangkat.
2. Peraturan mengenai penataan jabatan pimpinan tinggi pratama yang mewajibkan untuk mengisi jabatan tersebut harus melalui mekanisme lelang jabatan secara terbuka mengakibatkan beberapa jabatan tersebut terdapat kekosongan.
3. Faktor-faktor Penghambat dalam Penanganan Disiplin PNS :
 - Ketegasan Pejabat berwenang dalam membina bawahan masih kurang
 - Pemahaman substansi baik materil dan formil masih belum maksimal
 - Pejabat berwenang masih ragu dalam menindak bawahannya yang diduga melakukan pelanggaran disiplin
 - Hierarki pembinaan belum mampu berjalan selaras dengan komitmen pemangku kebijakan dengan konsep normatif dan yuridis.

Solusi pemecahan masalah yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Hulu Sungai Utara dalam menghadapi permasalahan yang ditemui Tahun 2017 adalah sebagai berikut :

1. Agar tidak terjadi keterlambatan Persetujuan Kenaikan Pangkat dan terbitnya SK untuk kenaikan pangkat periode April 2018, BKPP sudah mengedarkan surat untuk kenaikan pangkat tersebut keseluruh SKPD dan kecamatan di lingkungan Pemkab. HSU sehingga diusahakan SK Pangkat periode April 2018 dapat terbit sesuai waktunya. Dan diharapkan usul Kenaikan Pangkat masuk lebih awal untuk segera diproses usul Kenaikan Pangkatnya melalui Sistem Informasi Kepegawaian (SIK), sehingga Kanreg. VIII BKN dapat segera memproses terlebih dahulu agar Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat PNS tersebut lebih cepat selesai.
2. Upaya kita dengan melakukan Sosialisasi diharapkan para Pejabat berwenang mengetahui dan paham atas mekanisme yang ada, sehingga diperoleh kebijakan yang substansial dan terstruktur dalam pembinaan PNS.
3. Dengan adanya Komitmen bersama, terbuka dan jujur, ataupun adanya perjanjian antara pembuat kebijakan dengan aparatur pelaksana tentunya unsur-unsur dalam kebijakan Kepegawaian dapat berjalan dengan harmonis dan dinamis, terbebas dari sangkaan maupun pelanggaran disiplin.

C. REALISASI ANGGARAN

Keberhasilan capaian indikator kinerja organisasi, tidak terlepas dari dukungan dana yang dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara, yang termuat dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun Anggaran 2017.

Analisis akuntabilitas keuangan disajikan dengan membandingkan antara alokasi anggaran dan realisasi anggaran, yang ditampilkan dalam persentase realisasi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara pada tahun anggaran 2017 mendapatkan alokasi dana sebesar Rp. 6.879.152.200,- yang kemudian pada perubahan anggaran meningkat menjadi Rp. Rp. 7.920.618.700,- yang terdiri dari Anggaran Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 3.069.283.200,- dan Belanja Langsung sebesar Rp.4.851.335.500,-. Sedangkan untuk anggaran Pendapatan ditarget sebesar Rp. 30.850.000,-

Adapun realisasi penyerapan anggaran untuk Belanja Tidak langsung sebesar Rp. 2.616.598.940 atau sebesar 85,25% dan realisasi Belanja Langsung sebesar Rp. 3.220.835.537,- atau sebesar 68,45% dan Realisasi Pendapatan sebesar Rp. 75.300.000,- atau sebesar 244%.

Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Sebelum Perubahan dan Setelah Perubahan Anggaran Tahun 2017 dapat dilihat pada table berikut:

No	Uraian	Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan	Bertambah/ Berkurang	%
1	Pendapatan	41.875.000	30.850.000	(11.025.000)	(26,33)
2	Belanja	6.879.152.200	7.920.618.700	1.041.466.500	15,14
3	Belanja Tidak Langsung	2.902.283.200	3.069.283.200	167.000.000	5,75
4	Belanja Langsung	3.976.869.000	4.851.335.500	875.466.500	21,99

Sedangkan rincian realisasi penyerapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setelah adanya Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara Tahun Anggaran 2017 sebagai berikut:

No	Uraian	Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi	Lebih/ Kurang	%
1	Pendapatan	30.850.000	75.300.000	44.450.000	244
2	Belanja	7.920.618.700	5.937.434.477	(1.983.184.223)	74,96
3	Belanja Tidak Langsung	3.069.283.200	2.616.598.940	(452.684.260)	85,25
4	Belanja Langsung	4.851.335.500	3.320.835.537	(1.530.499.963)	68,45

Rincian Anggaran dan Realisasi preprogram dapat dilihat sebagai berikut:

No.	Program	Anggaran	Realisasi	%
1.	Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.445.786.000,-	Rp. 1.198.647.911,-	82,90
2.	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 110.100.000,-	Rp. 83.051.626,-	75,43
3.	Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	Rp. 8.400.000,-	Rp. 960.000,-	11,43
4.	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 65.008.000,-	Rp. 60.043.200,-	92,36
5.	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	Rp. 19.800.000,-	Rp. 17.500.000,-	88,38
6.	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.708.006.500,-	Rp. 1.413.417.800,-	82,75
7.	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.441.762.500,-	Rp. 547.215.000,-	37,95
8.	Pembinaan dan Pengembangan Keagamaan	Rp. 10.005.000,-	0	0
9.	Pembinaan dan Pemasarakatan Olahraga	Rp. 42.467.500,-	0	0
Jumlah		Rp. 4,851,335,500,-	Rp.3,320,835,537,-	68,45

Dari table diatas terlihat ada 2 (dua) program yang tidak terealisasi yaitu Program Pembinaan dan Pengembangan keagamaan dan Program Pembinaan dan Pemasarakatan olahraga, yang mana program tersebut merupakan program peralihan dari SKPD Sekretariat Korpri yang pada akhir tahun 2017 SKPD Sekretariat Korpri di hapus dari SOTK kabupaten

Hulu Sungai Utara, sehingga anggarannya dimasukkan ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Tidak terealisasinya program tersebut disebabkan tidak adanya pelaksanaan Pekan olahraga Korpri dan MTQ Korpri yang biasanya diselenggarakan oleh Sekretariat Korpri Propinsi Kalimantan Selatan.

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu instansi yang ada di Kabupaten Hulu Sungai Utara yang bertugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan ketatausahaan, perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan daerah dibidang Kepegawaian, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara ini memuat tentang capaian sasaran dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama Tahun Anggaran 2017. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja, maupun analisis capaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.
3. Sasaran-sasaran tersebut dicapai melalui 7 (tujuh) program, yaitu : Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS, Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan, Program Penataan Peraturan Perundang-undangan, Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
4. Indikator kinerja sasaran yang telah ditargetkan dalam Tahun 2017 telah tercapai. Walaupun ada sebagian target sasaran tidak tercapai yaitu :Target sasaran Tersusunnya DUK PNS dengan Indikator Jumlah Buku Data DUK PNS Kab. HSU, dikarenakan masih ada SKPD/Kantor Camat dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang belum menyampaikan Daftar Urut Kepangkatan (DUK) masing-masing, meskipun Surat Edaran sudah kami sampaikan. Hal ini menyebabkan kami tidak dapat membuat/menyusun Buku Data DUK PNS tersebut karena datanya masih kurang. Dan Capaian Indikator Kinerja Jumlah PNS yang tidak cakap jasmani/rohani yang terfasilitasi pemeriksaan kesehatan untuk proses pensiun Tidak tercapai karena tidak adanya PNS yang memohon untuk difasilitasi pemeriksaan kesehatan. Meskipun telah kami usahakan dengan cara mensosialisasikan program tersebut.

B. Saran

1. Diperlukannya kerjasama yang baik semua bidang pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam pengumpulan data sehingga tersedia data yang akurat dalam penyusunan LAKIP.

2. Penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan lebih cermat dengan mempertimbangkan tujuan organisasi secara tepat dan kemampuan sumber daya yang tersedia serta kemampuan yang ada termasuk berbagai faktor yang mempengaruhi perubahan alokasi anggaran tahun berjalan, langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran dan perkembangan masalah-masalah aktual dibidang Kepegawaian.
3. Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan. Terutama Indikator kinerja sasaran yang tidak tercapai seperti Target sasaran Tersusunnya DUK PNS dengan Indikator Jumlah Buku Data DUK PNS Kab. HSU, pada tahun 2017 kami telah membuat surat edaran kepada masing-masing SKPD untuk menyampaikan Data DUK, sehingga pembuatan Buku Data DUK PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara Dapat tercapai. Dan Capaian Indikator Kinerja Jumlah PNS yang tidak cakap jasmani/rohani yang terfasilitasi pemeriksaan kesehatan untuk proses pensiun akan kami Sosialisasikan kembali sehingga program tersebut dapat terealisasi.
4. Diperlukan Komitmen bersama, tentunya unsur-unsur dalam kebijakan Kepegawaian dapat berjalan dengan harmonis dan dinamis, trbebas dari sangkaan maupun pelanggaran disiplin, karena membangun seebuah sistem yang baik diawali dari keseriusan struktur itu sendiri, substansi yang dapat dilaksanakan dan kultur aparaturnya yang perlu dikembangkan.
5. Upaya koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait baik dipusat maupun didaerah akan dilakukan dengan lebih intensif, mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan hanya dapat dilakukan dengan melibatkan segenap instansi pemerintah pusat dan daerah, masyarakat dan dunia usaha.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2017 semoga dapat memberikan manfaat bagi pelaksanaan tugas selanjutnya, kami menyadari bahwa masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya. Kelemahan tersebut akan terus dievaluasi sebagai umpan balik untuk peningkatan kinerja di tahun-tahun berikutnya.

Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Utara

H.Muhammad Taufik, S.Sos, MM
Pembina Tk.I
NIP.19620522 198503 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terbina dan berkembangnya Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara	Jumlah Aparatur Sipil Negara yang mengikuti Sosialisasi Peraturan Kepegawaian	200 PNS
2.	Terpenuhinya Persyaratan pengangkatan CPNS menjadi PNS	CPNS golongan I,II dan III formasi umum dan kategori II yang memperoleh sertifikat prajabatan	8 org
3.	Terpenuhinya persyaratan jabatan bagi pejabat struktural eselon II, III dan IV yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan	Jumlah pejabat struktural eselon II, III dan IV yang mengikuti diklat Kepemimpinan	21 org
4.	Terciptanya sumberdaya Aparatur Kabupaten Hulu Sungai Utara yang terampil dan profesional	Jumlah Aparatur yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	150 org
5.	Terpenuhinya persyaratan bagi PNS untuk Penyesuaian Ijazah dan Kenaikan Pangkat	Jumlah Aparatur yang melaksanakan ujian dinas/ujian kenaikan pangkat Penyesuaian Ijazah	37 org
6.	Terisinya formasi pegawai dan jabatan sesuai dengan kompetensi aparatur	Jumlah Pejabat struktural dan fungsional yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi	700 orang
7.	Terpenuhinya kebutuhan formasi kepegawaian yang kompeten dan profesional	Jumlah Peserta yang lulus seleksi CPNS	250 orang
8.	Tersedianya data Pegawai dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara yang akurat	Jumlah data PNS Kabupaten Hulu Sungai Utara yang dapat diakses	4.981 PNS
9.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang terselesaikan	11 kasus
10.	Meningkatnya sumberdaya Aparatur yang kompeten, profesional dan siap pakai dalam pelayanan publik	Pemberian Beasiswa/bantuan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara Pemkab. Hulu Sungai Utara yang tugas belajar dan Praja IPDN ikatan dinas	1 orang
11.	Tersedianya kader-kader pemimpin dalam pemerintah daerah	Alumni SLTA dan MA yang mengikuti seleksi penerimaan Capra IPDN	0 orang

(1)	(2)	(3)	(4)
12.	PNS yang mendapatkan penghargaan kenaikan Pangkat	Jumlah PNS yang naik pangkat	1.000 orang
13.	Tersedianya data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir dan mutasi	Buku Daftar Urut Kepangkatan dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	70 buku
14.	Terpenuhinya kelancaran pelayanan surat menyurat dinas	Administrasi surat-menyurat / Jumlah Surat Masuk dan Surat Keluar	3500 surat
15.	Meningkatnya kinerja pelayanan Kepegawaian	Jasa Komunikasi, Langganan Listrik dan air	12 bulan
16.	Terpenuhinya kebersihan kantor yang bersih, nyaman dan sehat guna meningkatkan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah Alat kebersihan kantor	14 paket
17.	Terpenuhinya peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan kerja yang dapat digunakan dengan baik guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian	97 buah
18.	Terpenuhinya kelancaran Administrasi Perkantoran	Jumlah alat tulis kantor yang tersedia guna kelancaran administrasi perkantoran	44 paket
19.	Terpenuhinya penerangan kantor dan alat listrik lainnya	Persentasi Terpenuhinya penerangan kantor dan diklat dan alat listrik lainnya	100 %
20.	Terpenuhinya kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor guna maskimalisasi pelaksanaan tugas pelayanan kepegawaian	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia guna kelancaran tugas pelayanan kepegawaian yang maksimal	11 buah
21.	Terpenuhinya makanan dan minuman rapat rutin dan rapat koordinasi dengan SKPD dilingkungan Pemkab. Hulu Sungai Utara	Jumlah makanan dan minuman rapat	1440 kotak
22.	Terpenuhinya kebutuhan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah guna pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD	Jumlah pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dan Persentasi Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah	200 kali (100 %)

(1)	(2)	(3)	(4)
23.	Terpenuhinya kenyamanan dan keamanan gedung kantor dan diklat	Jumlah Bangunan/gedung kantor dan diklat yang nyaman dan aman	3 buah Bangunan Gedung
24.	Terpenuhinya kendaraan dinas operasional yang siap pakai guna kelancaran kegiatan pelayanan kepegawaian	Jumlah kendaraan dinas yang siap pakai	20 unit
25.	Terpenuhinya persyaratan pengajuan usul pensiun karena tidak cakap jasmani dan rohani bagi PNSD yang tidak dapat melaksanakan tugas kedinasan	Jumlah PNS tidak cakap jasmani/rohani yang Terfasilitasi untuk proses pensiun	3 orang
26.	Tersedianya Dokumen LAKIP yang handal dan berkualitas	Dokumen LAKIP BKD Kab. HSU	10 buku
27.	Tersedianya Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan yang andal dan tepat waktu	Dokumen Laporan Keuangan dan Laporan Tahunan	10 buku

Program	Anggaran	Keterangan
1. Penataan Peraturan Perundang-undangan	Rp. 34.900.000,-	
2. Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Rp. 1.088.490.000,-	
3. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp. 1.259.062.500,-	
4. Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.387.236.000,-	
5. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp. 112.100.000,-	
6. Fasilitasi Pindah/ Purna Tugas PNS	Rp. 8.400.000,-	
7. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 34.208.000,-	
8. Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	Rp. 42.467.500,-	Program peralihan Sekretariat
9. Pembinaan dan Pengembangan Keagamaan	Rp. 10.005.000,-	Korpri
TOTAL	Rp. 3.976.869.000,-	

Amuntai, Januari 2017

Plt,BUPATI HULU SUNGAI UTARA,

Kepala Badan Kepegawaian,Pendidikan
Dan Pelatihan
Kabupaten Hulu Sungai Utara,

Drs. H. M HAWARI

H. MUHAMMAD TAUFIK, S.Sos. MM
NIP. 19620522 198503 1 005

