

LAPORAN KINERJA TAHUN 2018
ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

A. Pengertian Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran dan atau merupakan bentuk akuntabilitas dari setiap tugas dan fungsi yang dipercayakan oleh atasan kepada bawahan sebagaimana tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja yang telah dibuat dan disepakati.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

B. Tujuan Penyusunan Laporan Kinerja

- 1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai sebagai wujud pertanggung jawaban;
- 2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi penerima mandat untuk meningkatkan kinerjanya di masa mendatang.

C. Format Laporan Kinerja

Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi dan atau setiap tingkatan jabatan yang telah menyusun perjanjian kinerja.

Laporan Kinerja disajikan dengan memuat informasi tentang :

- 1. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan
Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas:
 - a. Menghimpun berkas kenaikan gaji berkala pegawai;
 - b. Menghimpun berkas kenaikan pangkat pegawai
 - c. Menghimpun absensi pegawai
 - d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawian.
- 2. Perencanaan/Perjanjian Kinerja Tahun 2018;

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1.	Tertib administrasi kepegawaian	Jumlah usulan PNS yang naik gaji berkala sesuai pedoman	17 orang
		Jumlah usulan PNS naik pangkat sesuai pedoman	3 orang
		Jumlah pelanggaran disiplin pegawai	< 5

3. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran atau hasil program/kegiatan;

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Tertib administrasi kepegawaian	Jumlah usulan PNS yang naik gaji berkala sesuai pedoman	17 orang	17 orang	100%
		Jumlah usulan PNS naik pangkat sesuai pedoman	3 orang	3 orang	100%
		Jumlah pelanggaran disiplin pegawai	< 5	< 5	100%

Pada indikator sasaran target jumlah usulan PNS yang naik gaji berkala sesuai pedoman 17 orang, relisasinya 17 orang (capaiannya 100%).

Pada indikator sasaran target jumlah usulan PNS naik pangkat 3 orang, realisasinya 3 orang (capaiannya 100%).

Pada indikator target jumlah pelanggaran disiplin pegawai < 5 orang, realisasinya tidak ada staf yang melanggar disiplin pegawai atau < 5 orang (capaiannya 100%). Hal ini disebabkan karena:

- a. Adanya Dokumen Surat kenaikan gaji Berkala yang tepat waktu;
- b. Adanya Dokumen Surat Keputusan kenaikan Pangkat tiap Periode;
- c. Pelanggaran disiplin pegawai dapat diminimalisir dengan baik.

4. Rencana Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut untuk meminimalisir kegagalan dan sebagai langkah peningkatan capaian kinerja pada tahun yang akan datang, adalah :
Meningkatkan tertib administrasi buku pen jagaan pegawai.

5. Tanggapan Atasan Langsung

.....

.....

.....

.....

Melalui Laporan Kinerja ini diharapkan bisa menjadi gambaran capaian kinerja khususnya Pengadministrasi Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang dan menjadi bahan evaluasi bagi peningkatan kinerja di tahun mendatang. Terima Kasih.

Mengetahui
Kepala Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian

EMI SUTATIK, SAP
Penata Tingkat I
NIP. 19610619 198203 2 008

Malang, Pebruari 2019
Pengadministrasi Kepegawaian

DUWI MARIYAH, A.Md
Pengatur
NIP. 19850322 201504 2 001

