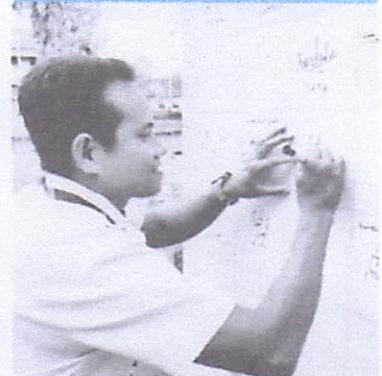


# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PEGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU

20  
23



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU

KAPUAS HULU  
HEBAT!

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa output maupun outcomes.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencanan Kerja Tahunan 2023, Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dan Rencana Strategis 2022 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2023 yang telah ditetapkan.

Kedamin, Februari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KAPUAS HULU,



R. ADJI WINURSITO, S.Sos, M.AP  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19700521 199101 1 001

# DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i	
Daftar Isi.....	ii	
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
	<b>A. Gambaran Umum .....</b>	<b>1</b>
	1. Latar Belakang.....	1
	2. Susunan Organisasi .....	1
	3. Tugas Pokok Dan Fungsi .....	2
	4. Sumber Daya Aparatur.....	3
	5. Sumber Daya Keuangan .....	5
	<b>B. Permasalahan Utama .....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>8</b>
	A. Rencana Strategis.....	8
	B. Rencana Kinerja Tahunan .....	9
	C. Perjanjian Kinerja Tahun 2023.....	14
<b>BAB III</b>	<b>AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>26</b>
	A. Capaian Kinerja.....	26
	1. Capaian Kinerja Tahun 2023.....	28
	2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	28
	3. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja	35
	4. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja .....	41
	B. Realisasi Anggaran .....	53
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>55</b>

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. GAMBARAN UMUM**

### **1. LATAR BELAKANG**

Selama 1 tahun menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu perlu melaporkan hasil kinerjanya kepada publik dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang lazim disebut LKjIP. LkjIP merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023 diharapkan dapat:

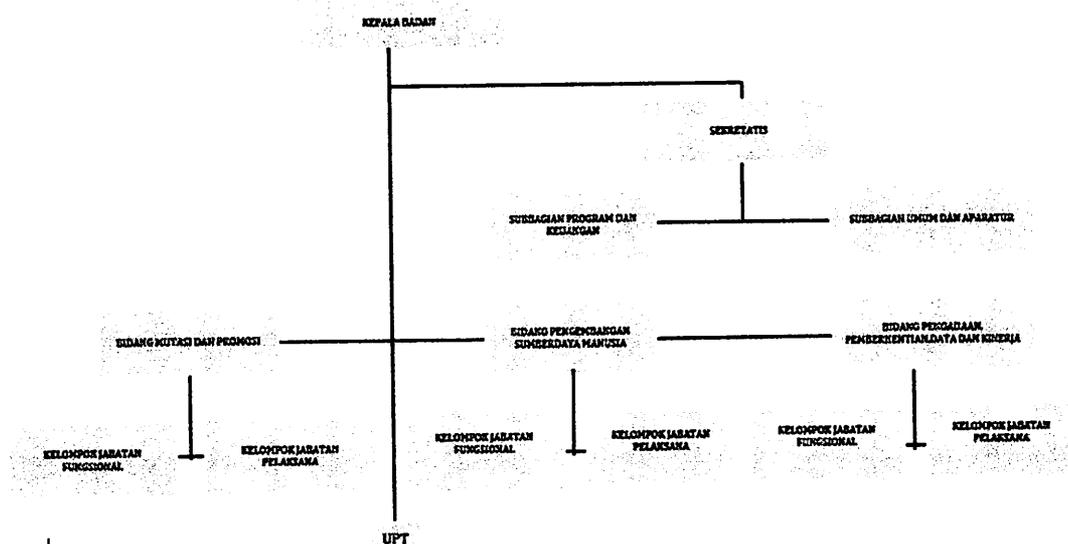
1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu;
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

### **2. SUSUNAN ORGANISASI**

Untuk melaksanakan tugas yang amanatkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu memiliki struktur organisasi yang mengacu pada Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 60 Tahun 2021 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Tata kerja Perangkat Daerah berikut tersaji dalam Gambar Bagan 1.1

**Gambar 1.1**

**Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu**



**3. TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

Kelembagaan menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Kelembagaan menyangkut aspek organisasi, sumber daya manusia serta sarana dan prasarana. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 76 Tahun 2022 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 60 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu BKPSDM yang mempunyai tugas pokok, yaitu membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu yang bersifat spesifik dengan menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan;

- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sedangkan menurut Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 60 Tahun 2021 tentang, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu dimana mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai berikut :

**Tugas :**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta tugas pembantuan.

**Fungsi :**

- a. Menetapkan kebijakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- b. Menetapkan kebijakan dalam rangka penyusunan program serta petunjuk teknis dalam bidang kepegawaian;
- c. Menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan;
- d. Menetapkan kebijakan dalam rangka penataan dalam jabatan, pengembangan karier dan pemindahan aparatur sipil negara;
- e. Menetapkan kebijakan dalam rangka pengelolaan kenaikan pangkat struktural dan jabatan fungsional pegawai negeri sipil;
- f. Menetapkan kebijakan dalam rangka pengadaan, pembinaan dan pemberhentian aparatur sipil negara;
- g. Menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kesejahteraan dan fasilitas aparatur sipil negara; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

#### **4. SUMBER DAYA APARATUR**

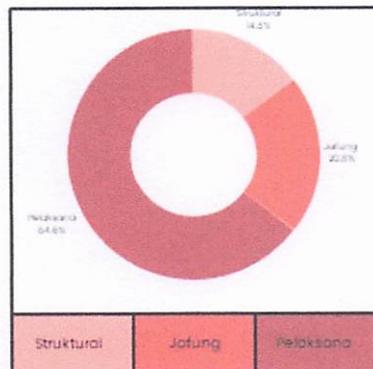
Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai program kegiatan yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia aparatur yang tersedia. Pada Tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu didukung oleh 48 orang personil yang terdiri dari 35 ASN (PNS dan PPPK) dan 13 Tenaga Non ASN. Gambaran dukungan sumber daya manusia dapat dilihat pada Gambar infografis berikut :

**Gambar 1.2**  
**Infografis Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu**

# Statistik SDM BKPSDM

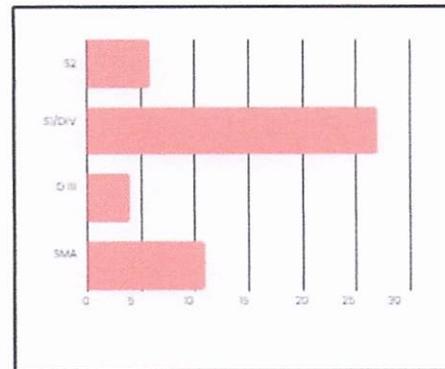
Jabatan | Pendidikan | Kepangkatan | Gender

**Persentase Jenis Jabatan**



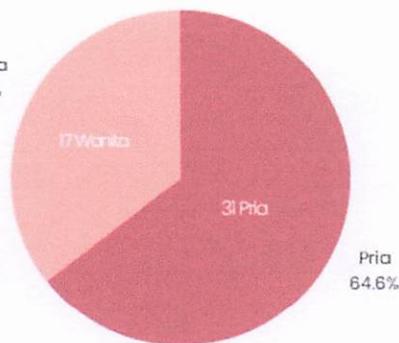
Struktural : 7 orang  
 Jafung : 10 orang  
 Pelaksana : 31 orang

**Komposisi Berdasarkan Pendidikan**

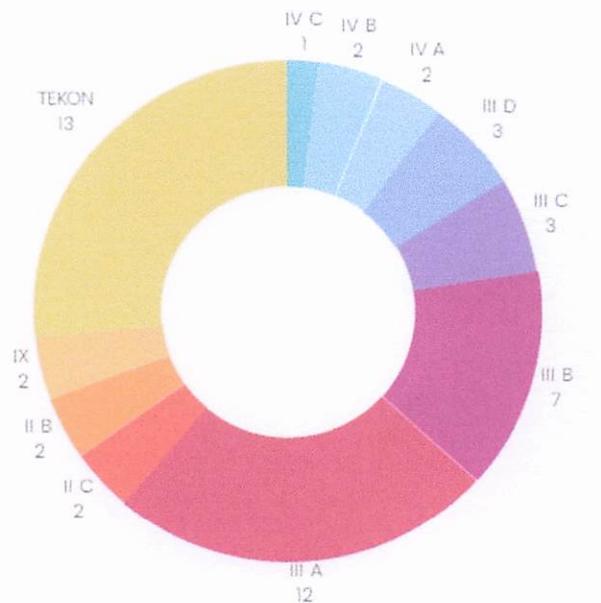


S2 : 6 orang  
 S1/DIV : 27 orang  
 D III : 4 orang  
 SMA : 11 orang

Wanita  
35.4%



**Komposisi berdasarkan Gender**



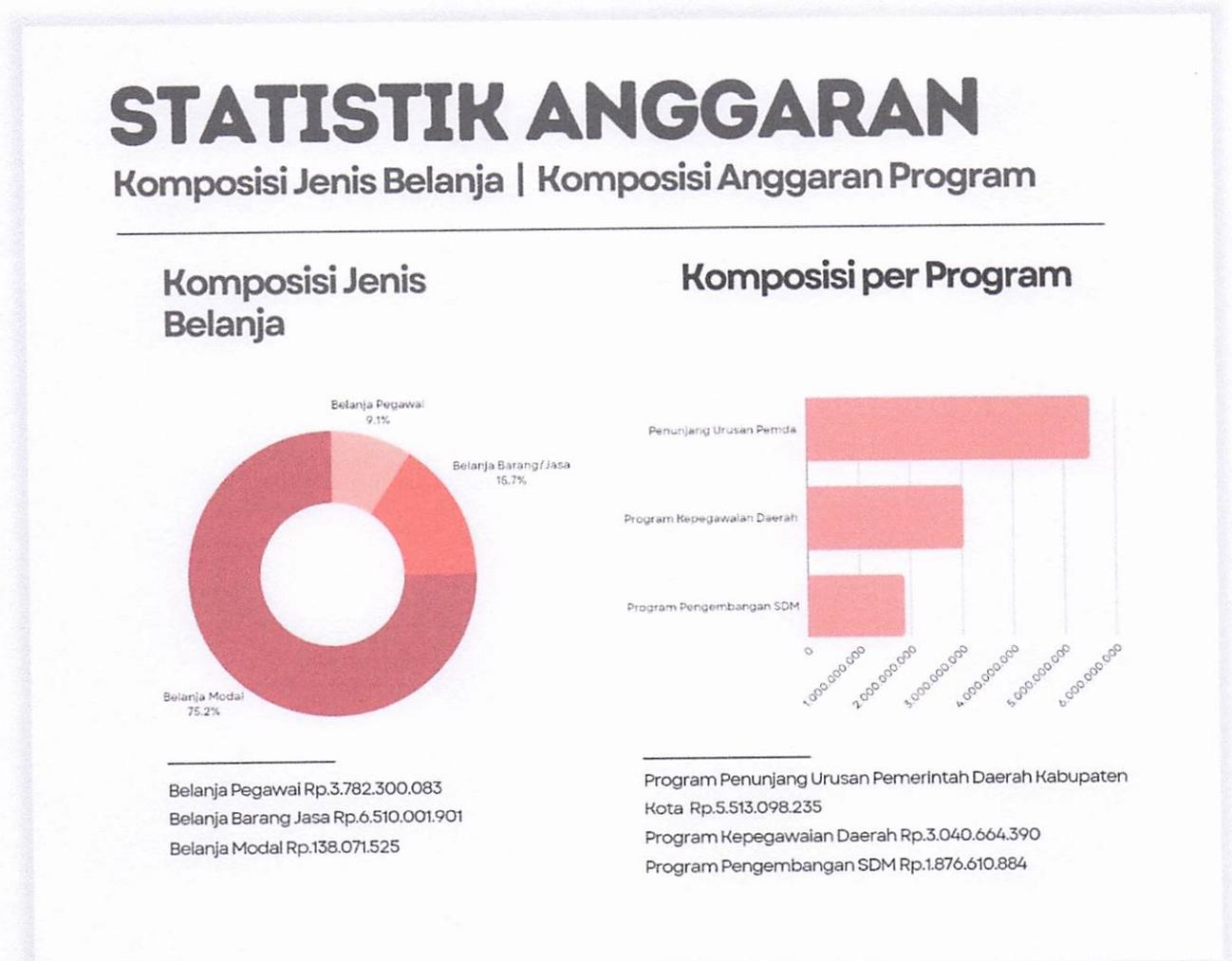
**Komposisi berdasarkan Kepangkatan**

## 5. SUMBER DAYA KEUANGAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada tahun 2023 mendapatkan pagu sebesar Rp. **10,430,373,509,-** dan dapat direalisasikan sebesar Rp. **10,292,301,984,-** atau 98,67 % dari pagu anggaran keseluruhan, dengan demikian jumlah anggaran Program/kegiatan yang tidak dapat diserap sebesar Rp. 138.071.525,- Atau 1,34 %.

Pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada tahun 2023 mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya meskipun tidak terlalu signifikan karena masih dalam pandemi covid yang mengakibatkan dilakukannya refocusing anggaran untuk penanganan pandemi tersebut. Distribusi anggaran pada BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2023 dapat dilihat pada Gambar dibawah :

**Gambar 1.3**  
**Distribusi Anggaran per Kegiatan**



<b>Belanja Daerah</b>	<b>10,430,373,509</b>
<b>Belanja Operasional</b>	<b>10,292,301,984</b>
Belanja Pegawai	3,782,300,083
Belanja Barang dan Jasa	6,510,001,901
<b>Belanja Modal</b>	<b>138,071,525</b>
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	<b>138,071,525</b>

## **B. PERMASALAHAN UTAMA ( STRATEGIC ISSUED)**

Didalam dokumen perencanaan tingkat perangkat daerah yaitu RENSTRA BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dan dokumen RPJMD Kabupaten Kapuas Hulu, BKPSDM mendukung visi keempat Bupati periode 2021-2026 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa dan tersedianya infrastruktur yang berbasis transparansi, responsibilitas dan akuntabilitas”. Operasionalisasi misi tersebut tertuang dalam sasaran strategis dalam dokumen Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah, sasaran strategis yang menjadi isu dalam pelaksanaan tugas BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu adalah:

1. bagaimana meningkatkan kualifikasi pendidikan;
2. bagaimana meningkatkan disiplin aparatur;
3. bagaimana meningkatkan kinerja aparatur;
4. bagaimana meningkatkan pemenuhan standar kompetensi, dan;
5. bagaimana meningkatkan kualitas pengelolaan administrasi kepegawaian, jika sasaran strategis tersebut dapat dicapai diharapkan akan menghasilkan ASN yang profesional.

Sementara itu, permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi adalah sebagai berikut :

- a. BKPSDM memerlukan tambahan staf programmer yang diharapkan mampu merespon cepatnya perubahan peraturan sehingga digitalisasi pelayanan kepegawaian dapat berjalan dengan cepat;
- b. BKPSDM tidak memiliki gedung atau laboratorium komputer untuk pelaksanaan Seleksi CAT;
- c. Penerapan kebijakan Pola Karir belum menggunakan hasil dari manajemen talenta;
- d. Minimnya peralatan kerja dikarenakan adanya kebakaran Kantor BKPSDM yang mengakibatkan perlengkapan kantor habis terbakar;

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **A. RENCANA STRATEGIS 2022 – 2026**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022-2026 merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2022-2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin ada dan mungkin timbul. Rencana Strategis ini berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan acuan dan tolak ukur yang jelas dan tegas bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga keberhasilan atau kegagalan dalam implementasinya dapat diukur dengan jelas dan tepat.

##### **1. VISI**

Bahwa di Renstra BKPSDM Tahun 2022-2026 tidak lagi merumuskan visi dan misi OPD, melainkan OPD terkait akan melaksanakan visi dan misi Kepala Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022-2026 adalah “Terwujudnya Kapuas Hulu Yang Harmonis,Energik,Berdaya Saing,Amanah,Dan Terampil”

##### **2. MISI**

Adapun upaya-upaya yang diperlukan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu untuk mencapai Visi tersebut, dituangkan melalui Misi sebagai berikut ;

Misi 1 : Mewujudkan Masyarakat Kapuas Hulu yang harmonis dalam kerukunan kehidupan beragama, budaya dan keamanan;

Misi 2 : Mewujudkan Kapuas Hulu yang kreatif menuju desa mandiri, pengembangan aktifitas ekonomi yang adil dan pro rakyat, serta ramah investasi;

Misi 3 : Mewujudkan masyarakat Kapuas Hulu yang berbudaya, mandiri, cerdas dan inovatif dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang memiliki daya saing;

Misi 4 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa dan tersedianya infrastruktur yang berbasis transparansi, responsibilitas dan akuntabilitas.

Misi 5 : Mewujudkan Kapuas Hulu yang sejahtera dalam pelayanan kesehatan dasar yang bermutu bagi masyarakat.

Misi terkait yang dijalankan oleh BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu adalah berada pada Misi ke 4 yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, berwibawa dan tersedianya infrastruktur yang berbasis transparansi, responsibilitas dan akuntabilitas.

Untuk mendukung Misi tersebut BKPSDM Kab. Kapuas Hulu telah menyusun sasaran strategis. Sasaran strategis ini merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang yang sifatnya menyeluruh, yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja/instansi di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu. Sasaran-sasaran yang ditetapkan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan strategis yang terkait. Dengan demikian, apabila seluruh sasaran yang ditetapkan telah dicapai diharapkan bahwa tujuan strategis terkait juga akan dicapai.

### **3. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS**

Tujuan pada dasarnya merupakan pernyataan tentang apa yang perlu dicapai untuk mencapai visi, misi dan mengatasi isu yang dihadapi. Tujuan dirumuskan berdasarkan pendekatan spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis dan berorientasi hasil dan jangka waktu pencapaian yang jelas.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah yang telah ditetapkan, maka tujuan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu untuk jangka menengah 2022-2026 yaitu **“Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional”**.

Selanjutnya dari Tujuan, maka dijabarkan melalui sasaran, dimana sasaran pada hakekatnya merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu kondisi yang ingin dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, dan terukur setiap tahunnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Indikatornya adalah hal-hal yang dapat dijadikan

petunjuk tentang keberhasilan atau kegagalan pencapaian target yang telah ditentukan pada tahun yang bersangkutan. Sasaran Perangkat Daerah yang ditetapkan merupakan sasaran pada level OPD (Eselon II), yang akan dijabarkan dalam program dan kegiatan. Adapun indikator kinerja sasaran yang digunakan merupakan *medium term outcome* atau *outcome* untuk jangka menengah.

Sasaran jangka menengah BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022-2026 adalah :

1. Meningkatnya Implementasi SAKIP BKPSDM;
2. Meningkatnya Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit;

**Tabel 2.1**  
**Tujuan Jangka Menengah**  
**BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021-2026**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Formulasi Indikator Tujuan	Sat	Target Tujuan						Kondisi Akhir
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Meningkatnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional	Indeks Profesional ASN	Penjumlahan dari indeks profesionalitas dimensi kualifikasi Pendidikan (bobot 25%), dimensi kompetensi (bobot 40%), dimensi kinerja (bobot 30%), dan dimensi disiplin (bobot 5%) (Peraturan BKN No. Tahun 2019)	Persentase IP ASN	-	77,85	79,90	80,16	80,4	80,67	

**Tabel 2.2**  
**Sasaran Jangka Menengah**  
**BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021-2026**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Formulasi Indikator Tujuan	Sat	Target Tujuan						Kondisi Akhir
							2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Meningkatnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional	Indeks Profesional ASN	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	Penjumlahan dari indeks profesionalitas dimensi kualifikasi Pendidikan (bobot 25%), dimensi kompetensi (bobot 40%), dimensi kinerja (bobot 30%), dan dimensi disiplin (bobot 5%) (Peraturan BKN No. Tahun 2019)	Persentase Skor		46,45	46,46	46,47	46,48	46,49	
				Persentase Disiplin ASN			99,80	99,80	99,80	99,80	99,80		
				Persentase Kapasitas Kinerja ASN			71,70	80,00	81,00	82,00	83,00		
				Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi			93,33	93,34	93,35	93,36	93,37		
			Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Predikat SAKIP BKPSDM	Nilai yang diperoleh atas hasil evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah pada tahun tertentu (t)	Nilai		A (80)	BB (70)	BB (70)	BB (70)	A (80)	A (80)

**Tabel 2.3**

**Definisi Operasional Indikator Kinerja Perangkat Daerah**

No	Indikator Kinerja	Penjelasan
1	Indeks Profesionalitas ASN	<p>Formulasi Pengukuran : Penjumlahan Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin                      Tipe Perhitungan : Kumulatif                      Sumber Data : Aplikasi IPASN BKN yang mengambil data dari SAPK</p> <p>Rincian:</p> <p><b>Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi Pendidikan</b>                      Formulasi Pengukuran : Persentase Skor Maksimal IP masing masing dimensi                      Perhitungan IP ASN Dimensi Kualifikasi (bobot 25% dari skor IP ASN)                      Sumber Data : Data Pendidikan terakhir masing - masing ASN yang terinput di SAPK</p> <p><b>Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi</b>                      Formulasi Pengukuran : Persentase Skor Maksimal IP masing masing dimensi                      Perhitungan IP ASN Dimensi Kompetensi (bobot 40% dari skor IP ASN)                      Sumber Data : Informasi Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Magang/Kursus dalam satu tahun terakhir masing-masing ASN yang terinput di SAPK</p> <p><b>Indeks Profesionalitas Dimensi Kinerja</b>                      Formulasi Pengukuran : Persentase Skor Maksimal IP masing masing dimensi                      Perhitungan IP ASN Dimensi Kinerja (bobot 30% dari skor IP ASN)                      Sumber Data : Nilai SKP masing-masing ASN yang terinput di SAPK</p> <p><b>Indeks Profesionalitas Dimensi Disiplin</b>                      Formulasi Pengukuran : Persentase Skor Maksimal IP masing masing dimensi                      Perhitungan IP ASN Dimensi Disiplin (bobot 5% dari skor IP ASN)                      Sumber Data : daftar Hukuman Disiplin ASN Pemkab Kapuas Hulu yang diorganisir oleh Bidang PPDK yang terinput di SAPK</p>
2	Nilai Evaluasi SAKIP BKPSDM	<p>Formulasi pengukuran : nilai yang diperoleh atas hasil evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah pada tahun tertentu (t)                      Tipe Perhitungan : Kumulatif                      Sumber Data : Inspektorat Daerah</p>

## B. PERJANJIAN KINERJA

Strategi dan kebijakan dalam Renstra perangkat daerah adalah strategi dan kebijakan perangkat daerah untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah perangkat daerah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas dalam rancangan awal RPJMD. Strategi dan kebijakan jangka menengah perangkat daerah menunjukkan bagaimana cara perangkat daerah mencapai tujuan, sasaran jangka menengah perangkat daerah, dan target kinerja hasil (*outcome*) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi perangkat daerah. Strategi dan kebijakan dalam Renstra perangkat daerah selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan perangkat daerah bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi perangkat daerah. Berikut ini adalah Strategi dan Kebijakan yang dituangkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021-2026.

Tabel 2.4 Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	Meningkatnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Upaya peningkatan kinerja ASN yang berintegritas dan berkapasitas tinggi berdasarkan sistem merit	Identifikasi/Penerapan/Evaluasi/Pembaruan/Pengawasan terhadap aturan disiplin/kode perilaku dan pelaporan ASN. Pengembangan sistem informasi kepegawaian untuk ASN di Kabupaten Kapuas Hulu dimulai dari Pemanfaatan Web BKPSDM; Perencanaan, Pelaksanaan, Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Aparatur Perencanaan, Pelaksanaan, Pemantauan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Optimalisasi sumberdaya manusia, sarana prasarana dan sistem perencanaan dalam rangka menjamin mutu pelayanan.
		Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Optimalisasi pelayanan internal administrasi umum	

Program adalah penjabaran kebijakan Perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. Kegiatan Perangkat Daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program. Penentuan program dan kegiatan harus selaras dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Pencapaian tersebut menggunakan indikator- indikator kinerja yang digunakan. Indikator Kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (output), hasil (outcome), dampak (impact) dan kinerja adalah capaian keluaran/hasil/dampak dari kegiatan/program/sasaran sehubungan dengan penggunaan sumber daya pembangunan. Rencana program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022 - 2026 merupakan serangkaian langkah penjabaran dari kebijakan dan strategi yang akan dilakukan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan BKPSDM. Rencana program dan kegiatan BKPSDM ini juga merupakan bagian dari program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dalam rangka untuk mewujudkan visi Kabupaten Kapuas Hulu yaitu Terwujudnya Kapuas Hulu yang Harmonis, Energik, Berdaya Saing, Amanah dan Terampil.

**Tabel 2.5 Sasaran Strategis, IKU dan Target Kinerja BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2022-2026**

<b>URUSAN</b>	: <b>Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan</b>								
<b>TUGAS POKOK</b>	: Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.								
<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA UTAMA</b>	<b>PENJELASAN (Formulasi pengukuran, Tipe perhitungan dan Sumber Data)</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>					
				2022	2023	2024	2025	2026	
Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Nilai Indeks Profesionalitas Aparatur (IP ASN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulasi Pengukuran : Penjumlahan Indeks Profesionalitas Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin</li> <li>• Tipe Perhitungan : Kumulatif</li> <li>• Sumber Data : Aplikasi IPASN BKN yang mengambil data dari SAPK</li> </ul>	Skor	77,85	79,90	80,16	80,4	80,67	
Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulasi pengukuran: Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah</li> <li>• Tipe Perhitungan: Kumulatif</li> <li>• Sumber Data : Inspektorat Daerah</li> </ul>	Nilai	A	BB	BB	BB	A	

Perjanjian Kinerja merupakan bentuk komitmen dan kesepakatan antara Bupati dan Kepala SKPD mengenai kinerja tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan target, serta uraian Program, kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan guna mendukung tercapainya target kinerja. Selanjutnya, dari 2 (dua) sasaran strategis dan 5 (lima) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2022-2026. Kelima indikator sasaran tersebut selanjutnya akan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BKPSDM Kapuas Hulu dengan Bupati Kapuas Hulu dalam rangka mendukung pencapaian IKU Bupati yang berkaitan dengan tugas, pokok dan fungsi BKPSDM. Adapun sasaran strategis dan indikator kinerja utama Tahun 2023, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.6**  
**Pengukuran Perjanjian Kinerja**  
**BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023**

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
<b>1.</b>	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	48 %
		Persentase Disiplin ASN	99,90 %
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72 %
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	25 %
<b>2.</b>	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB
<b>No</b>	<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	
		<b>Murni</b>	<b>Perubahan</b>
<b>1.</b>	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.5.378.201.350	Rp. 5.513.098.235
<b>2.</b>	Program Kepegawaian Daerah	Rp.2.062.953.750	Rp.3.040.664.390
<b>3.</b>	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.2.541.448.400	Rp.1.876.610.884
	<b>JUMLAH</b>	<b>Rp. 9.982.603.500</b>	<b>Rp. 10.430.373.509</b>

Berdasarkan indikator kinerja perangkat Daerah yang dijabarkan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kedalam Rencana Strategi (Renstra) BKPSDM Kapuas Hulu, maka disusun 5 (lima) indikator kinerja utama (IKU) Kepala BKPSDM yang ditetapkan bernilai strategis dan memiliki daya ungkit yang tinggi bagi peningkatan performa kinerja BKPSDM Kapuas Hulu dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja Daerah (IKD) Bupati Kapuas Hulu. Program-program yang dikerjakan oleh BKPSDM Kapuas Hulu pada tahun 2023, yang diharapkan dapat meningkatkan performa dan kinerja sesuai dengan tupoksinya.

**TABEL 2.7**  
**RENCANA AKSI KINERJA TAHUN 2023**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	TARGET KINERJA TAHUNAN	TARGET KINERJA TRIWULAN				Penanggungjawab
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	48 %	-	-	-	84,4%	Kepala BKPSDM
		Persentase Disiplin ASN	99,90 %	-	-	-	100%	
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72 %	-	-	-	82,56%	
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	25 %	-	-	-	25,07%	

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET KINERJA TAHUNAN	TARGET KINERJA TRIWULAN				Penanggungjawab
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1.	Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	48 %	-	-	-	48,00	
		Persentase Disiplin ASN	99,90 %	-	-	-	99,90	
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72 %	-	-	-	38,11	

2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	25%	-	-	-	25	
----	----------------------------------	---	-----	---	---	---	----	--

NO	KEGIATAN	SUBKEGIATAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TAHUNAN	AKSI/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA AKSI/SUB KEGIATAN	Target Kinerja Triwulan				Anggaran (dalam ribuan)	Penanggung Jawab
							TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1975 org			0	5	1915	0	Rp. 46.435.200	KABID P2DK
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Calon ASN yang diterima	372 org			0	0	318	0	Rp.791.706.400	KABID P2DK
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Usulan Pemberhentian yang terfasilitasi	227 sk			46	59	56	49	Rp.158.082.400	KABID P2DK
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi yang digunakan	3 aplikasi			2	1	1	1	Rp.224.268.000	KABID P2DK
		Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data yang di Mutakhirkan	2500 ASN			404	730	275	475	Rp.110.303.000	KABID P2DK

2	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi Pemindahan ASN yang sesuai dengan ketentuan	100%			27 %	38 %	33 %	2 %	Rp.157.192.000	KABID MP
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat ASN yang diterbitkan tepat waktu	100%			44 %	0 %	41 %	0%	Rp.183.792.000	KABID MP
		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan	100%			32 %	29 %	0 %	3 %	Rp.784.572.640	KABID MP
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah SK Tugas Belajar yang terfasilitasi	100%			25 %	50 %	75 %	100%	Rp.136.653.500	KABID PSDMA

4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang disampaikan	4318 SKP			3215	1345	213	164	Rp.200.257.250	KABID P2DK
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN Hasil verifikasi	100%			100	100	100	100	Rp.14.442.000	KABID P2DK
		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah Usulan Piagam Satya Lencana yang difasilitasi	150 Piagam			0	0	327	238	Rp.66.412.000	KABID P2DK
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah OPD yang dilakukan Pembinaan	10 opd			5	0	0	4	Rp.51.551.000	KABID P2DK

		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Pelanggaran disiplin yang diselesaikan	2 org			2	1	1	1	Rp.48.610.400	KABID P2DK
		Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terfasilitasi	1 org			1	1	1	3	Rp.1.927.000	KABID P2DK
5	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100%			33 %	33 %	67 %	100%	Rp.29.577.000	KABID PSDMA

		Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	100%			0 %	0 %	99 %	100%	Rp.1.870.000	KABID PSDMA
6	Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%			34 %	79 %	93 %	100%	Rp.1.708.990.884.	KABID PSDMA

		Pembinaan, Pengkoordinasian , Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan,Koordina si,Fasilitas,Pemantau an,Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi.Pengelola an Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi,Pengelol aan Sumber Belajar dan Kerja Sama	100%			0 %	0 %	11 %	100%	Rp.136.173.000	KABID PSDMA
--	--	---	--	------	--	--	-----	-----	------	------	----------------	-------------

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

#### **A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

Akuntabilitas kinerja merupakan 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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dipercaya dan diberi tugas untuk membentuk dan mewujudkan SDM aparatur yang berkualitas. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu berkewajiban melaporkan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Laporan capaian kinerja ini merupakan sebagai bentuk pertanggung jawaban kinerja di bidang kepegawaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran strategis, indikator kinerja, program dan kegiatan yang ditetapkan Perangkat Daerah untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah.

Misi dan tujuan tersebut diharapkan dapat terwujud melalui melalui 2 (dua) sasaran strategis. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Berdasarkan pengukuran tersebut dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- Rentang nilai 85 s/d 100 : Sangat berhasil
- Rentang nilai 70 s/d <85 : Berhasil
- Rentang nilai 55 s/d <70 : Cukup berhasil
- Nilai < 55 : Tidak berhasil

**Tabel 3.1**  
**Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian
1.	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	48 %	84,4%	175,8%
		Persentase Disiplin ASN	99,90 %	100%	100,1%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72 %	6,96%	9,6%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	25 %	24,9%	99,6%
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB (70)	B (62,8)	89,71%

Nilai resmi untuk IP ASN Tahun 2023 secara resmi belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), data yang ditampilkan pada realisasi merupakan data nilai “antara” , yang merupakan data/nilai IP ASN yang masih berproses namun sudah bisa menggambarkan hasil yang akan dicapai untuk beberapa aspek IP ASN. Secara umum, Aspek Kualifikasi Pendidikan memiliki realisasi yang signifikan, yaitu memiliki persentase capaian sebesar 175,8%, capaian sebesar ini disebabkan adanya data rekon terbaru terkait dengan kualifikasi pendidikan, sehingga pada saat penetapan target diawal tahun, sumber data yang digunakan belum terupdate secara optimal. Sedangkan untuk nilai aspek paling rendah adalah pada Aspek Kapasitas Kinerja, yaitu persentase capaian hanya sebesar 9,6%, namun data ini masih belum final, mengingat progress pengelolaan kinerja yang telah disampaikan adalah sebesar 98%, sehingga nilai “antara” ini nantinya akan berubah mendekati atau melebihi target yang telah ditetapkan. Termasuk untuk Indikator Kinerja pada Evaluasi SAKIP juga belum dirilis untuk nilai evaluasi resmi, sehingga yang ditampilkan pada realisasi diatas merupakan nilai SAKIP Tahun 2022, dengan asumsi bahwa nilai yang akan diperoleh di Tahun 2023 tidak akan berbeda jauh, atau diproyeksikan akan mengalami peningkatan nilai.

Berdasarkan skala pengukuran Kinerja Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, ' merujuk pada nilai capaian menggunakan data/nilai "antara" IP ASN, maka didapatkan rata-rata prosentase capaian kinerja BKPSDM pada Tahun 2023 sebesar 80,72% atau berada pada predikat "BERHASIL".

Pencapaian realisasi kinerja tentunya berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang ada, berikut tabel efisiensi penggunaan sumber daya untuk melihat tingkat efisiensi yang dihasilkan oleh BKPSDM dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

### A.1 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Perjanjian Kinerja merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka diaplikasikan ke dalam program/kegiatan yang telah direncanakan melalui sumber daya yang dimiliki baik anggaran, sumber daya manusia dan sarana prasarana.

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu memperoleh alokasi dana belanja dari APBD Kab. Kapuas Hulu sebesar Rp. 10.430.3739.509,00. Dari anggaran Belanja tersebut digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi yang telah ditetapkan pada tahun 2023. IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu disepakati oleh Kepala Badan dan Bupati Kapuas Hulu. IKU OPD tersebut dibreakdown melalui penetapan kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang dan sekretariat di tingkat eselon III, IV, maupun staf. Dengan dibuatnya Perjanjian Kinerja Tahun 2023 baik pejabat struktural dan staf, maka target kinerja pun menjadi jelas bagi setiap individu.

**Tabel 3.2**  
**Analisa Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran Strategis	Program	Anggaran		Capaian Kinerja	Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi		
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan	Program Kepegawaian Daerah	Rp.3.040.664.390	Rp.2.999.876.678,00	98,65%	1,35%

	Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.1.876.610.884	Rp.1.866.794.398,00	99,47%	0,53%
2	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.5.513.098.235	Rp.5.206.352.773,00	94,43%	5,57%

Pada tahun 2023 dari anggaran Belanja sebesar Rp. 10.430.3739.509,00. dapat terserap sebesar Rp. 10.073.023.849,00- (96,57%) yang digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui 3 program yaitu :

- . Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- . Program Kepegawaian Daerah
- . Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya anggaran sebesar 3,43% pada tahun 2023 yaitu Rp 357.349.660,00. Untuk lebih mengetahui rincian tingkat efisiensi anggaran dalam pencapaian setiap target indikator kinerja sasaran serta program kegiatan subkegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja dapat dilihat pada Tabel xx.

Adapun efisiensi penggunaan sumber daya anggaran yang memiliki nilai efisiensi lebih dari satu persen tersebut diperoleh dari :

- Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN dengan efisiensi anggaran sebesar 1,42 % atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 11.265.068,00. Hal ini dikarenakan serapan pada biaya sewa gedung yang hanya terserap sebesar 75% dikarenakan jumlah hari pelaksanaan yang sesuai estimasi awal. Anggaran sewa gedung memang dianggarkan lebih besar dari estimasi, untukantisipasi apabila terjadi perpanjangan pelaksanaan seleksi CAT akibat kondisi yang tidak terduga. Selain itu, efisiensi juga pada anggaran perjalanan dinas dan honorarium tim pelaksana seleksi CAT;
- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi dan Pemberhentian dengan tingkat efisiensi sebesar 1,46% atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 2.302.695. Efisiensi ini diperoleh dari efisiensi belanja ATK dan perjalanan dinas luar daerah, karena

beberapa urusan dapat diselesaikan menangani tanpa harus koordinasi tatap muka keluar instansi;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian memiliki efisiensi anggaran sebesar 3,41% atau dapat melakukan penghematan anggaran sebesar Rp.3.753.854,-. Penghematan ini berada pada belanja alat tulis kantor dan perjalanan dinas;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 1,75% atau penghematan anggaran senilai Rp.13.715.639,-. Penghematan ini berada pada belanja honorarium, khususnya pada komponen belanja tenaga ahli. Hal ini dikarenakan jumlah peserta seleksi terbuka yang lolos pada tahap asesment tidak mencapai jumlah yang telah dianggarkan;

- Sub Kegiatan Pengembangan Karir pada Jabatan Fungsional, memiliki nilai efisien sebesar 1,38% atau penghematan anggaran sebesar Rp.877.056,-. Efisiensi ini dikarenakan adanya perjalanan dinas yang dilakukan kurang dari standar hari perjalanan dinas, yang mengakibatkan sisa pada anggaran belanja, dan tidak dapat digunakan lagi untuk perjalanan dinas selanjutnya;

- Sub kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur memiliki efisiensi senilai 1,22% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.426.905,-. Penghematan ini berada pada pos belanja perjalanan dinas, dikarenakan sosialiasasi SKP diwilayah kecamatan yang dipusatkan pada titik titik tertentu dan penggabungan beberapa kecamatan dalam satu kegiatan. Melalui meotode ini, maka diperoleh efisiensi anggaran dengan tidak mengurangi target kinerja yang telah direncanakan;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai memiliki nilai efisiensi anggaran senilai 3,52% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.331.840,-. Efisiensi ini berada pada belanja perjalanan dinas, dimana dalam pelaksanaan usulan dan penyampaian berkas pada instansi pusat dalam lebih cepat dilaksanakan;

- Sub Kegiatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN memiliki efisiensi senilai 3,80% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.844.081,-. Efisiensi ini berada pada belanja perjalanan dinas biasa, karena beberapa penyelesaian masalah pelanggaran disiplin ASN dapat dikoordinasikan tanpa melakukan tatap muka langsung, baik dalam rangka konsultasi ke instansi luar maupun koordinasi di lokus unit kerja pelanggaran disiplin terjadi;

- Sub Kegiatan Proses Izin Perceraian Pegawai memiliki efisiensi senilai 4,05% atau penghematan sebesar Rp.78.000,-. Bahwa untuk sub kegiatan ini hanya memiliki anggaran

untuk belanja ATK saja, karena proses izin perceraian yang dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan administrasi ke pimpinan;

- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum memiliki efisiensi senilai 1,63% atau penghematan sebesar Rp.479.400,-. Penghematan ini berada pada belanja perjalanan dinas biasa, hal ini terjadi karena terdapat sisa pagu belanja yang tidak dapat diserap untuk melakukan perjalanan dinas;

- Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD memiliki efisiensi senilai 1,61% atau penghematan anggaran sebesar Rp.3.994.400,-. Penghematan ini berada pada belanja Honorarium Pengelola Keuangan dimana ada standar honorarium pada PPTK yang kelebihan penganggaran, sehingga tidak dapat dicairkan secara optimal;

- Sub Kegiatan Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan memiliki efisiensi senilai 2,20% . Penghematan ini berada pada belanja ATK untuk penyusunan laporan keuangan tahunan;

- Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD memiliki tingkat efisiensi senilai 1,99% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.997.000,-. Penghematan ini berada pada belanja pemeliharaan dan pengembangan aplikasi SIMPEG Daerah dikarenakan adanya negosiasi pada pihak jasa konsultasi dari jumlah pagu yang dianggarkan;

- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik memiliki tingkat efisiensi senilai 6,80% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.493.933,-. Penghematan ini berada pada pembayaran air ledeng dan listrik kantor.

**Tabel 3.3**  
**Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2021 s.d 2023**

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2021			2022			2023		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan				46%	47,16%	102%	48 %	84,4%	175,8%
		Persentase Disiplin ASN				100%	100%	100%	99,90%	100%	100,1%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN				72%	72%	100%	72%	6,96%	9,6%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi				93%	57%	61%	25%	24,9%	99,6%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah				A (80)	B (76,31)	95,38%	BB (70)	B (62,8)	89,71%

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa indikator kinerja apda Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi Pendidikan mempunyai prosentase capaian yang fluktuatif antara tahun 2022 s/d 2023. Pada tahun 2022, prosentase capaian mendapat angka sebesar 102% dan di Tahun 2023 mengalami kenaikan signifikan, dengan tingkat capaian prosentase kinerja sebesar 175,8%. Sedangkan untuk capaian kinerja Persentase Disiplin ASN memiliki nilai capaian yang stabil dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan, capaian Persentase Dimensi Disiplin dalam IP ASN telah mencapai nilai maksimal dari Skor 5. Kemudian untuk target capaian kinerja pada Nilai Evaluasi SAKIP juga memiliki angka yang fluktuatif, hal ini dikarenakan adanya perbedaan sistem penilaian SAKIP pada Tahun 2022 ke 2023, sehingga pada Tahun 2023 target SAKIP diturunkan dari tahun sebelumnya.

Tabel 3.4  
Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2023

<b>NO</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>REALISASI 2023</b>	<b>TARGET AKHIR RENSTRA</b>
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	84,4%	
		Persentase Disiplin ASN	100%	
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	6,96%	
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	24,9%	
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	B (62,8)	

## **A.2 Analisis Capaian Kinerja**

Selanjutnya untuk mengetahui lebih detail terkait dengan capaian kinerja masing-masing indikator maka perlu dilakukan analisa masing-masing capaian sebagai berikut :

### **1. Indikator I : Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan**

Indeks Dimensi Kualifikasi menggambarkan kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang yang paling tinggi sampai dengan jenjang yang paling rendah. Menurut Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7 Indeks ini diperhitungkan sebesar 25 % dari keseluruhan pengukuran IP ASN. Bobot Penilaian Pengukuran dimensi kualifikasi ini bervariasi mulai sebesar 1 bagi PNS yang berpendidikan di bawah SLTA sampai dengan 25 bagi PNS yang berpendidikan S-3. Hasil Perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar ASN berkualifikasi pendidikan S1/D4/Sederajat (2.342 orang dari 4.337 ASN) dan yang paling sedikit adalah ASN yang berkualifikasi pendidikan SD (5 orang dari 4.337 ASN). Dari perhitungan Dimensi Kualifikasi didapatkan skor 21,1 dari skor maksimal 25 , sehingga dengan hasil skor tersebut diperoleh Capaian Kinerja untuk Dimensi Kualifikasi sebesar 175,8% pada Tahun 2023, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 48%, namun berhasil memperoleh realisasi kinerja sebesar 84,40% (Skor 21,1). Capaian Kinerja diatas 100% ini dikarenakan pada perencanaan kinerja Tahun 2023 mengacu pada data IP ASN Tahun 2022, dimana realisasi kinerja untuk Dimensi Kualifikasi sebesar 47,16%. Perolehan hasil Skor Dimensi Kualifikasi Pendidikan yang signifikan ini dapat disebabkan oleh faktor rekon data ASN pada Tahun 2022 kebawah yang belum sempurna, sehingga pada Tahun 2023 saat dilakukan rekon data ASN diperoleh jenjang pendidikan yang lebih update ditambah dengan data ASN yang baru menyelesaikan pendidikan, sehingga menyebabkan nilai Skor untuk dimensi ini melonjak cukup signifikan.

Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sudah mengenyam pendidikan tinggi sehingga diharapkan akan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Upaya untuk menaikkan skor IP ASN dalam Dimensi Kualifikasi ditahun tahun mendatang bisa dilakukan, namun hasilnya tidak dapat cepat berubah karena proses pendidikan yang membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Salah satu fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (Perbup 76 tahun Tahun 2022) adalah menyelenggarakan fasilitasi pengiriman tugas belajar, pemberian ijin belajar dan penggunaan gelar. Tentunya Pemberian Izin untuk peningkatan kualifikasi pendidikan ini harus dilaksanakan dengan memperhitungkan kebutuhan dari analisis jabatan sehingga lulusan izin / tugas belajar sudah sesuai dengan ketentuan. Realisasi tahun 2023 ASN yang

mendapatkan ijin belajar sebanyak 30 orang sementara tahun 2022 sebanyak 39 orang menunjukkan bahwa BKPSDM harus kembali mendorong pada ASN untuk terus meningkatkan kualifikasi pendidikan baik melalui skema tugas belajar biaya mandiri, maupun biaya beasiswa.

## **2. Indikator II : Persentase Disiplin ASN**

Indeks Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Menurut Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7 Indeks ini diperhitungkan sebesar 5 % dari keseluruhan pengukuran. Indikator Penilaian Pengukuran dimensi disiplin ini menggunakan riwayat mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Bobot nilai untuk pengukuran dimensi kinerja tergantung pada jenis hukuman disiplin yang diterima ASN, telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 tahun terakhir yang diperoleh ASN sebagai berikut:

1. PNS dengan riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin mendapat bobot nilai 5
2. PNS dengan riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan mendapat bobot nilai 3
3. PNS dengan riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang mendapat bobot nilai 2
4. PNS dengan riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat mendapat bobot nilai 1

Perhitungan IP ASN mendapatkan skor 5, menunjukkan rata-rata seluruh ASN di Kabupaten Kapuas Hulu hampir tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.

Kontribusi BKPSDM dalam Pengelolaan Indeks Dimensi Disiplin melalui Program Kepegawaian Daerah, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN, Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dan Evaluasi Disiplin ASN. Pada Tahun 2023 BKPSDM telah melakukan 10 kali Pembinaan Disiplin, menangani 2 buah aduan, menerbitkan 1 Rekomendasi Penanganan Kasus Kepegawaian, dan menangani Perizinan Perceraian PNS sebanyak 10 orang.

## **3. Indikator III : Persentase Kapasitas Kinerja ASN**

Indeks Dimensi Kinerja menggambarkan penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Menurut Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7 Indeks ini diperhitungkan sebesar 30 % dari keseluruhan pengukuran. Indikator Penilaian Pengukuran dimensi kinerja ini menggunakan riwayat hasil penilaian kinerja yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan

Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Bobot nilai untuk pengukuran dimensi kinerja tergantung pada nilai kinerja dalam 1 tahun terakhir yang diperoleh ASN yaitu:

1. Nilai kinerja 91 sampai dengan 100 dengan kriteria sangat baik mendapatkan bobot nilai 30
2. Nilai kinerja 76 sampai dengan 90 dengan kriteria baik mendapat bobot nilai 25
3. Nilai kinerja 61 sampai dengan 75 dengan kriteria cukup mendapat bobot nilai 15
4. Nilai kinerja 51 sampai dengan 60 dengan kriteria sedang mendapat bobot nilai 5
5. Nilai kinerja 50 kebawah dengan kriteria kurang mendapat bobot nilai 1

Berdasarkan hasil Skor IP ASN untuk Dimensi Kinerja diperoleh nilai “antara” sebesar 2,09 dari skor maksimal sebesar 30. Jika dihitung berdasarkan target dan realisasi Tahun 2023, maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 9,6%, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 72% namun nilai aspek Kinerja yang ada saat ini realisasi sebesar 6,96% . Namun demikian, nilai ini diproyeksikan akan meningkat pada saat rilis nilai IP ASN resmi, karena berdasarkan data IP ASN Tahun 2022, pada aspek Kinerja mendapatkan Skor Dimensi Kinerja 24,77 atau 82,3%.

Jika analisa LKJIP ini menggunakan nilai aspek kinerja Tahun2022 maka Capaian Kinerja diatas 100% ini disebabkan penetapan target kinerja Tahun 2023 mengacu pada realisasi Tahun 2022, dimana pada Dimensi Kinerja diperoleh hasil 72% dan ditargetkan kembali ke Tahun 2023 dengan nilai yang sama (72%),

Dari hasil nilai IP ASN Dimensi Kinerja Tahun 2022 dengan nilai 24,77 dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja ASN Kabupaten Kapuas Hulu masuk kategori Baik.

Pemberian kategori Baik ini sesuai dengan regulasi tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) memberi penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) sampai dengan 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) sampai dengan angka 110 (seratus dua puluh);
3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) sampai dengan angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) sampai dengan angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50 (lima puluh).

Kontribusi BKPSDM dalam Peningkatan Indeks Dimensi Kinerja melalui Program Kepegawaian Daerah, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada tahun 2023 dimana seluruh Perangkat Daerah difasilitasi dalam penyusunan SKP dengan mengadakan pertemuan atau pembinaan baik secara umum atau khusus untuk penyelesaian pelaporan SKP secara manual dengan membagikan file SKP yang telah diberi rumus, sehingga terjadi penyeragaman disetiap perangkat daerah.

#### 4. Indikator IV : Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi

Indeks Dimensi Kompetensi menggambarkan riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Menurut Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7 Indeks ini diperhitungkan sebesar 40 % dari keseluruhan pengukuran. Indikator dan Bobot Penilaian Pengukuran dimensi kompetensi ini bervariasi yaitu:

1. Bagi Pejabat Struktural : Diklat Kepemimpinan sesuai jabatan yang diduduki (bobot 15), Diklat Teknis 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya (bobot 15), Seminar/Workshop/Kursus/Magang/Sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 tahun terakhir (bobot 10).
2. Bagi Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) : Diklat Fungsional sesuai jabatan yang diduduki (bobot 15), Diklat Teknis 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya (bobot 15), Seminar/Workshop/Kursus/Magang/Sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 tahun terakhir (bobot 10).
3. Bagi Pejabat Pelaksana: Diklat Teknis 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 tahun terakhir (bobot 22,5), Seminar/Workshop/Kursus/Magang/Sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 tahun terakhir (bobot 17,5).

#### NILAI INDEKS PROFESIONALITAS INSTANSI PER JENIS JABATAN

JENIS	JUMLAH PNS	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	TOTAL
Jabatan Struktural	364	14,34	5,44	16,65	5	41,43
Jabatan Fungsional	3.019	12,79	13,72	9,72	5	41,23
Pelaksana	1.053	8,55	0,07	14,90	5	28,52

Hasil Perhitungan menunjukkan bahwa Pejabat Struktural memiliki Indeks Dimensi Kompetensi sebesar 5,44 dan Pejabat Fungsional sebesar 13,72, sedangkan kompetensi sebesar 0,07.

Hasil Perhitungan Dimensi Kompetensi menunjukkan Pejabat Pelaksana dan Pejabat Struktural Paling Sedikit mendapatkan skor yang artinya Pemberian Pengembangan Kompetensi bagi Pejabat Pelaksana dan Pejabat Struktural masih kurang diperhatikan. Namun demikian, hasil skor untuk pelaksana yang tidak mencapai 1% dapat juga disebabkan belum update-nya data pengembangan kompetensi atau diklat dari masing-masing perangkat daerah. Pada tahun mendatang, akan direncanakan pelaksanaan rekon data massal untuk keikutsertaan diklat, sehingga dapat mendongkrak nilai Skor dan dapat meningkatkan target kinerja pada IKU kepala BKPSDM pada aspek Kompetensi.

Selain itu, pengembangan Kompetensi dapat dilaksanakan tanpa harus menunggu panggilan diklat teknis dari BKPSDM dengan memanfaatkan anggaran subkegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi untuk memberangkatkan Pelaksana untuk peningkatan kompetensi. Kontribusi BKPSDM dalam Peningkatan Indeks Dimensi Kompetensi melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Subkegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan pada tahun 2023 melaksanakan Pengiriman CPNS 2 orang peserta dan Pengiriman Pelatihan Kepemimpinan Nasional sebanyak 36 orang peserta.

Berdasarkan hasil Skor IP ASN untuk Dimensi Kompetensi diperoleh nilai sebesar 10,03 dari skor maksimal sebesar 40. Jika dihitung berdasarkan target dan realisasi Tahun 2023, maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 100,28%, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 25% namun berhasil memperoleh realisasi sebesar 25,07% (Skor Dimensi Kinerja 24,77).

Capaian Kinerja diatas 100% ini disebabkan penetapan target kinerja Tahun 2023 mempertimbangkan pada realisasi Tahun 2022, dimana pada Dimensi Kompetensi diperoleh hasil 57% dan hanya memperoleh capaian kinerja sebesar 61% karena memiliki target kinerja yang 93%. Melihat hasil skor IP ASN Dimensi Kompetensi sebesar 57%, pada Tahun 2023 BKPSDM hanya menetapkan target 25% dikarenakan adanya penyederhanaan birokrasi pada Tahun 2021 yang berdampak pada data ASN 2022, dimana komponen kompetensi yang banyak didapatkan dari Pejabat Pengawas harus hilang karena peralihannya ke Jabatan Fungsional.

## **5. Indikator V : Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah**

Capaian kinerja pada sasaran strategis 2 adalah pada indikator Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah dengan target yang telah ditetapkan pada Tahun 2023 sebesar BB (70) dapat terealisasi sebesar B (62,70) berdasarkan hasil evaluasi terakhir yang dirilis di pertengahan Tahun 2023. Artinya capaian kinerja pada Sasaran Strategis Ke-2 adalah 89,71 masuk dalam kategori (Sangat Berhasil). Namun capaian ini turun sebesar 5,67% dari capaian tahun 2022 sebesar 95,38% . Hal ini disebabkan adanya perubahan sistem penilaian pada penyelenggaraan SAKIP. Hal ini menjadi kewajiban bagi BKPSDM untuk menaikkan kembali nilai SAKIP dalam berbagai aspek sebagai tindaklanjut rekomendasi atas hasil evaluasi Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM tahun sebelumnya.

Angka realisasi kinerja IKU Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah tahun 2023 sebesar 62,70 atau berpredikat B sehingga belum mencapai target tahunan maupun target Renstra Tahun 2023 sebesar minimal (BB).

Indikator nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah merupakan nilai hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perangkat daerah dimana nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan pencapaian sasaran/kinerja. Karena dipandang begitu pentingnya SAKIP perangkat daerah, maka nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah menjadi salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah, selain indikator Nilai IP ASN tersebut di atas.

Hal-hal yang harus BKPSDM perhatikan untuk keberhasilan pencapaian Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah adalah:

1. Penguatan akuntabilitas melalui keterlibatan langsung setiap pimpinan unit kerja dalam penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan peningkatan capaian kinerja;
2. Segera melaksanakan tindak lanjut rekomendasi Inspektorat yang telah dilaksanakan pada tahun 2023 yaitu terkait hal-hal sebagai berikut:
  - a. Perencanaan Kinerja
    1. Menyusun Indikator Kinerja Utama dengan memuat Target Capaian sampai dengan 5 Tahun sesuai dengan Target jangka menengah yang tertuang di dalam Rencana Strategis.

2. Menyusun Cascading dengan memuat sasaran dan indikator kinerja sampai dengan level staf.
3. Membuat laporan monitoring dan evaluasi terhadap capaian target kinerja yang sudah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja.
4. Melakukan pemaparan dokumen Perencanaan Kinerja (Perjanjian Kinerja) kepada Bupati Kapuas Hulu di masa yang akan datang.

**b. Pengukuran Kinerja**

1. Membuat Indikator Kinerja Individu mulai dari Jabatan Tinggi Pratama sampai dengan staf sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Mengumpulkan data kinerja sesuai dengan prosedur pengukuran data kinerja.
3. Melakukan pengukuran data kinerja dengan menggunakan aplikasi ( e-SAKIP Reviu Kabupaten Kapuas Hulu):
4. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**c. Pelaporan Kinerja :** Menyampaikan LkjIP dengan memuat informasi terkait penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja evaluasi pencapaian keberhasilan dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

**d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

1. Melakukan analisa yang memadai terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
2. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menggunakan aplikasi (e-SAKIP Reviu Kabupaten Kapuas Hulu)
3. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi akuntabilitas internal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### A.3 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan

Pencapaian kinerja dari kedua sasaran strategis tersebut di atas, tidak terlepas dari capaian pelaksanaan program-program dan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Capaian Pelaksanaan Program dan Kegiatan

No.	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100%	100%	100%
		Mutasi dan Promosi ASN	100%	100%	100%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan pedoman yang berlaku	100%	91,70	91,07%
	Sub kegiatan Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1975 org	1915 org	96,96%
	Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Calon ASN yang diterima	372 org	318 org	85,48%
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Usulan Pemberhentian yang terfasilitasi	227 sk	210 sk	92,51%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi yang digunakan	3 aplikasi	1 apk	33%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data yang di Mutahirkan	2500 ASN	475 ASN	19%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN		100%	100%	100%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi Pindahan ASN yang sesuai dengan ketentuan	100%	100%	100%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat ASN yang diterbitkan tepat waktu	100%	100%	100%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan	100%	100%	100%

	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan</b>	<b>100%</b>	<b>99,85%</b>	<b>99,85%</b>
	Sub Kegiatan Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	Jumlah SK Tugas Belajar yang terfasilitasi	100%	99,85%	99,85%
	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang disampaikan	4318 SKP		
	Sub kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN Hasil verifikasi	100%	100%	100%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah Usulan Piagam Satya Lencana yang difasilitasi	150 Piagam	150	100%
	Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah OPD yang dilakukan Pembinaan	10 opd	9 opd	90%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Pelanggaran disiplin yang diselesaikan	2 org	2 org	100%
	Sub kegiatan Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terfasilitasi	1 org	1 org	100%
	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai target</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100%	98,38%	98,38%
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	100%	99,41%	99,41%

	<b>Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai target</b>	<b>100%</b>	<b>99,62%</b>	<b>99,62%</b>
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	99,47%	99,47%
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi. Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama	100%	99,77%	99,77%

Dari aspek program/kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Utama Kepala BKPSDM terlihat bahwa terdapat 11 sub kegiatan yang memiliki capaian kinerja sebesar 100%, yang artinya pada 11 sub kegiatan ini, apa yang telah direncanakan pada target dapat direalisasikan sesuai target ditetapkan. Kemudian terdapat 9 kegiatan yang memiliki capaian kinerja diatas 90% hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya waktu pelaksanaan kegiatan yang tertunda karena ada kegiatan strategis nasional yang dilaksanakan tanpa adanya perencanaan diawal. Contohnya : penerimaan CASN Formasi Tahun 2023, dimana pada Tahun 2023, BKPSDM memfasilitasi dua kali pelaksanaan Test CASN, pada pertengahan tahun ada kebijakan nasional yang diharuskan menyusun dan sekaligus melaksanakan seleksi CASN ditahun yang sama. Akibat dari arahan strategis nasional ini, beberapa kegiatan lain yang telah direncanakan harus dijadwalkan ulang dan tidak mencukupi waktu dikarenakan sumber daya waktu dan personil yang difokuskan pada proses seleksi penerimaan CASN.

Kemudian, terdapat satu kegiatan yang memiliki capaian target kinerja 85%, hal ini terkait dengan jumlah ASN yang diterima pada seleksi CAT BKN. Kondisi ini tidak dapat diintervensi mengingat kelulusan CASN pada pelaksanaan test tergantung dari kemampuan masing-masing peserta, sehingga perencanaan target dan realisasi pada sub kegiatan ini akan dievaluasi pada penetapan target kinerja ditahun mendatang.

Selanjutnya terdapat satu kegiatan yang mendapatkan capaian target sebesar 33%, hal ini terkait dengan jumlah aplikasi yang digunakan dalam pengelolaan ASN. Ditargetkan penggunaan 3 aplikasi, namun baru bisa dilaksanakan satu aplikasi karena adanya keterbatasan waktu dan sumber daya manusia. Fokus pelaksanaan satu aplikasi yang berhasil karena harus mengejar target dari BKN untuk melakukan integrasi antara data ASN Nasional dengan data ASN di daerah. Kabupaten Kapuas Hulu termasuk daerah yang diberikan ijin untuk melakukan integrasi data ASN (di Kalbar hanya ada 3 kabupaten), sehingga telah diberikan deadline untuk proses integrasi yang mengakibatkan fokus penggunaan sumber daya manusia IT pada aplikasi ini.

Untuk capaian kinerja paling kecil, yaitu 19% pada pemutakhiran data ASN pada aplikasi SIMPEG daerah. Permasalahan ini sama juga diakibatkan adanya proses integrasi aplikasi SIMPEG daerah dan SIMPEG Nasional, sehingga proses updateing belum bisa optimal dilaksanakan. Langkah kedepan untuk proses ini adalah melakukan rekon data ASN se-Kapuas Hulu yang nantinya akan otomatis terintegrasikan dengan data SIMPEG Nasional.

### A.3 Kendala dan Solusi

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan tentunya terdapat tantangan dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Beberapa kendala dan solusi yang telah dilakukan ataupun rekomendasi untuk dilakukan dimasa mendatang dapat diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 3.6  
Alternatif Solusi dan Permasalahan BKPSDM Tahun 2023

No	Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Permasalahan	Soslusi	
	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>					
	<b>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan pedoman yang berlaku</b>	100 %	91,07 %		
	Sub kegiatan Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1975 org	96,96 %	formasi yang ditetapkan baru formasi untuk Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) sebanyak 4 orang dan Formasi Jabatan Fungsional alih jabatan ASN sebanyak 1 orang, sedangkan Penetapan Formasi untuk Pengadaan Tahun 2023 belum ada penetapan dari MENPAN-RB;	Masih menunggu Penetapan Formasi dari MENPAN-RB tentang Formasi Pengadaan Calon ASN Tahun 2023
	Sub Kegiatan Evaluasi	Jumlah Calon ASN	372	85,48 %	• adanya perubahan jadwal	disiplin mengikuti proses tahapan penerimaan PPPK

	Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	yang diterima	org		<p>dalam proses penerimaan PPPK Formasi Tahun 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses Pengajuan Nomor Induk PPPK Formasi Tahun 2022 masih proses verifikasi untuk diterbitkan Persetujuan Teknisnya;</li> <li>• Pada pelaksanaan kegiatan penerimaan PPPK masih pada tahapan seleksi kompetensi sehingga belum final menghasilkan Nomor Induk PPPK Formasi 2023. selain itu, secara teknis trjadinya kendala seperti terputusnya jaringan internet, listrik padam.</li> </ul>	sesuai jadwal dari Panselnas atau BKN. Mengenai kendala teknis pada prinsipnya telah dicarikan solusi tanpa merubah waktu tahapan pelaksanaan seleksi yang sudah ditetapkan oleh BKN
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Adminsitirasi Pemberhentian	Jumlah Usulan Pemberhentian yang terfasilitasi	227 sk	92,51 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adanya PNS yang baru mengantarkan usul Pensiun mendekati TMT Pensiun</li> <li>• Adanya data ahli waris/keluarga yang bertanggung pada SK Pensiun yang tidak lengkap dan/atau salah yang disebabkan oleh dokumen ataupun informasi yang disampaikan pada saat pengusulan tidak lengkap/sesuai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkoordinasi dengan Bagian Personil atau Bagian Aparatur OPD untuk mengingatkan PNS yang mendekati waktu pensiun untuk mengusulkan berkas pensiunnya</li> <li>• melakukan perbaikan SK dan untuk pengusulan pensiun melengkapi beberapa dokumen tambahan keterangan bagi pengusulan ahli waris/keluarga bertanggung</li> </ul>
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi yang digunakan	3 aplikasi	33%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simpeg Daerah telah dibuat secara Online dan terintegrasi ke SI ASN dalam mendukung pelayanan kepegawaian, namun pada aplikasi Simpeg Daerah yang dinamakan SILUK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dilakukan pengembangan aplikasi lebih lanjut</li> <li>• Mengingatkan bidang</li> </ul>

					<p>masih akan dilakukan pembaruan menyesuaikan proses pengembangan SI ASN yang dilakukan oleh BKN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sering terlambatnya bukti pendukung untuk pengupdatean data sehingga data yang tersedia tidak real-time</li> </ul>	terkait untuk mengumpulkan data
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Data yang di Mutahirkan	2500 ASN	19%		
	<b>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</b>		100%	100%		
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Mutasi Pemindehan ASN yang sesuai dengan ketentuan	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usulan Mutasi PNS masih ada yang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan dan kompetensinya</li> <li>• PNS tidak memahami ABK dan Anjab sebagai salah satu persyaratan mutasi pindah.</li> <li>• Mutasi PNS mengabaikan surat pernyataan 5 dan 10 tahun.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan sosialisasi/bimtek tentang mutasi pemindehan ASN</li> <li>• Perlu ditambahkan persyaratan surat keterangan tidak sedang menjalankan hukuman disiplin dan surat keterangan tidak sedang TUBEL untuk mutasi antar unit kerja</li> </ul>
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat ASN yang diterbitkan tepat waktu	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SK kenaikan Pangkat yang menjadi kewenangan Gubernur masih belum bisa diterbitkan tepat waktu (sebelum 01 April 2023) karena masih manual belum menggunakan TTE</li> <li>• Lemahnya Pengelola</li> </ul>	Melakukan sosialisasi/bimtek tentang Kenaikan Pangkat bagi Kasubag Umum Aparatur/Pengelola KP OPD, mengingat sejak periode april 2023 pengusulan KP telah dilakukan dengan aplikasi

					<p>Kepegawaian di OPD sehingga walaupun edaran terkait usulan KP telah dikirimkan 3 bulan sebelum batas waktu penerimaan usul KP masih ada PNS yang terlambat dan tidak diusulkan KP.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkas softcopy yang dikumpulkan banyak tidak sesuai ketentuan sehingga kami harus melakukan scan berkas fisik ulang sehingga menyita waktu karena harus melakukan verifikasi berkas</li> <li>• 90% berkas KP yang BTL adalah karena kesalahan dalam pembuatan SKP (pejabat penilai, sasaran tidak sinkron dengan penilaian dll)</li> <li>• Masih ada PNS yang tidak mengusulkan KP karena ketidaktahuan informasi dan tidak bisa/kesulitan dalam mengumpulkan AK</li> <li>• Feed back dari OPD terhadap berkas BTL yang dikembalikan sangat lama (melebihi batas waktu yang ditentukan)</li> <li>• Masih banyak data PNS pada aplikasi SIASN yang belum terupdate (unit kerja, jabatan,</li> </ul>	<p>baru BKN (SIASN) dan sosialisasi terakhir dilakukan pada tahun 2016.</p>
--	--	--	--	--	--	---

					pendidikan, gelar, tempat lahir, kppn)	
	<b>Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN</b>	Jumlah Pengembangan Karier dan Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi yang dilaksanakan	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya SDM di kecamatan yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural</li> <li>• Pelantikan para Pejabat di Lingkungan Inspektorat dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil memerlukan proses pengusulan ke Instansi di luar Kabupaten Kapuas Hulu</li> <li>• Ada beberapa PNS yang tidak hadir pada saat diundang untuk dilantik dan diambil sumpah jabatannya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi masukan kepada Pimpinan untuk melakukan pemerataan SDM ke kecamatan-kecamatan</li> <li>• Melakukan koordinasi secara intens dengan Instansi terkait dan juga dengan para PNS yang diusulkan untuk menduduki Jabatan di dua OPD tersebut</li> <li>• Memberi sanksi yang dapat membuat efek jera kepada para PNS tersebut</li> </ul>
	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase ASN yang memenuhi Standar Kualifikasi Pendidikan</b>	100%	99,85 %		
	<b>Sub Kegiatan Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN</b>	Jumlah SK Tugas Belajar yang terfasilitasi	100%	99,85 %	Pada sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN masih banyak terdapat ASN yang belum dapat difasilitasi Peningkatan Pendidikan dan Ujian Dinas karena masih banyak yang belum memenuhi syarat sehingga belum bisa difasilitasi	memberikan sosialisasi terkait peningkatan pendidikan lanjutan ASN, baik melalui Tugas Belajar, Laporan Peningkatan Pendidikan dan Ujian Dinas dan UKKPI.
	<b>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>		

		<b>Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin</b>				
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang disampaikan	4318 SKP		<ul style="list-style-type: none"> <li>• masih adanya ASN yang belum mengantarkan SKP</li> </ul>	melakukan koordinasi dengan OPD terkait mengenai hambatan dan melakukan pendampingan agar dapat diselesaikan segera sebagai bahan evaluasi dalam pembinaan kinerja ASN
	Sub kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN Hasil verifikasi	100%	100%		
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah Usulan Piagam Satya Lencana yang difasilitasi	150 Piagam	100%	berkas usulan dari PNS masih ada yang belum sesuai dengan yang dipersyaratkan seperti DRH dan Surat Pernyataan karena dokumen tersebut harus di ttd/ diketahui oleh atasan langsung	tindak lanjut yang dilakukan menghubungi ybs utk mengurus pembuatan dokumen tersebut dan dari BKPSDM memfasilitasi untuk menyediakan dokumen-dokumen lainnya
	Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah OPD yang dilakukan Pembinaan	10 opd	90%	masih adanya ASN yang kurang menaati aturan disiplin ASN	Melakukan koordinasi dengan OPD untuk menjalankan mekanisme aturan Disiplin dalam pembinaan secara berjenjang jika terdapat pelanggaran sehingga dapat meminimalisir ASN yang melakukan pelanggaran disiplin

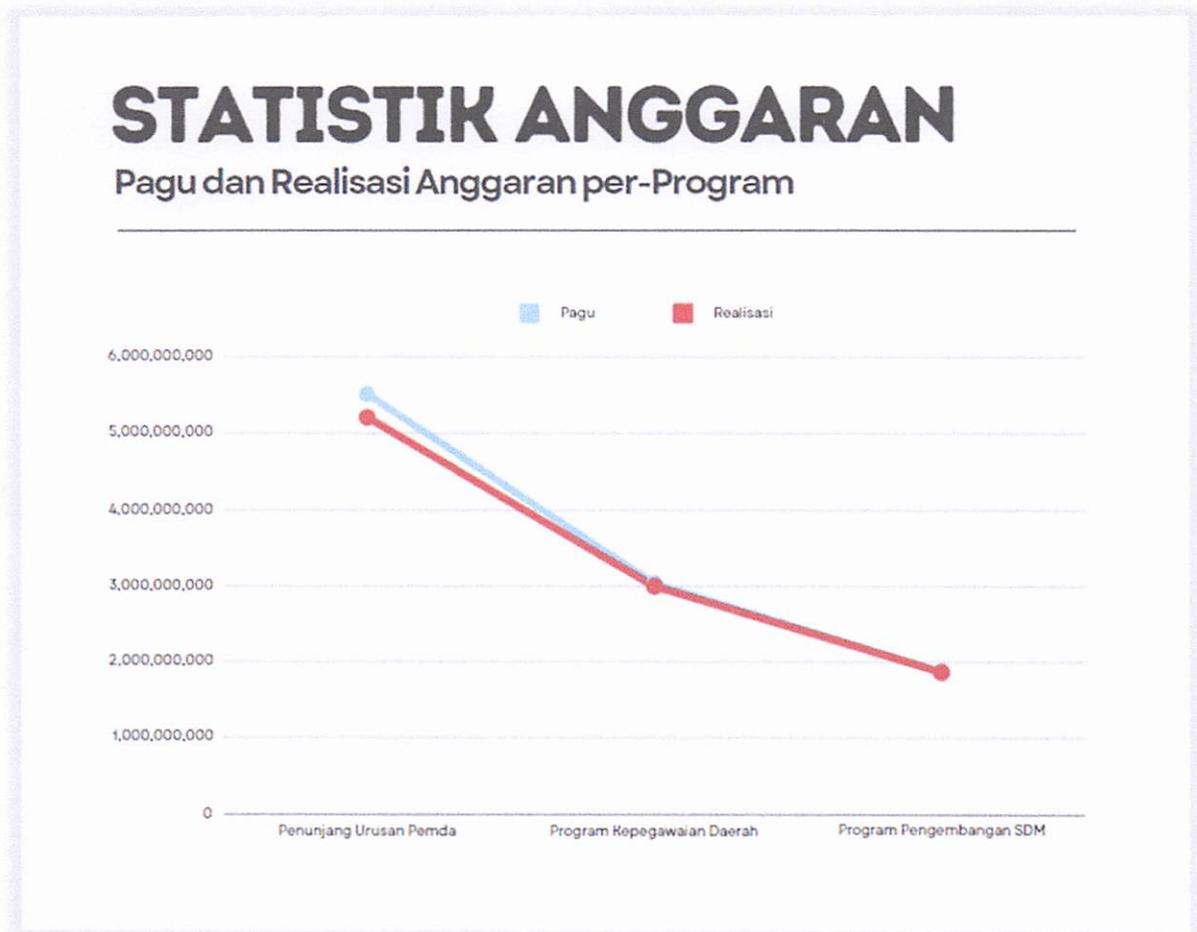
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Pelanggaran disiplin yang diselesaikan	2 org	100%	masih adanya ASN yang kurang memahami tentang aturan disiplin ASN	merekomendasikan kepada pimpinan untuk membuat buku saku/ buku pedoman tentang disiplin ASN
	Sub kegiatan Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terasiliasi	1 org	100%	ketidaktahuan pegawai tentang syarat administrasi yang diperlukan untuk pengajuan perceraian	Melakukan sosialisasi terkait ijin perceraian ASN
	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>					
	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai target</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>		
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	100%	98,38 %	Pelaksanaan Diklat Teknis belum terlalu massive dilakukan dikarenakan pelaksanaannya dilakukan secara daring oleh penyelenggara dari luar instansi, sedangkan instansi belum melaksanakan diklat teknis.	menyusun perencanaan dan melaksanakan diklat teknis sesuai dengan kebutuhan diklat dari setiap perangkat daerah di tahun-tahun berikutnya.
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi Pejabat Administrasi Penyelenggara Urusan Konkuren, PD Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengkoordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren,	100%	99,41 %	Masih kurangnya pembinaan dan pemantauan dari setiap perangkat daerah untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pegawai yang sudah melakukan pengembangan kompetensi teknis.	Memberikan sosialisasi dan pemahaman kepada perangkat daerah bahwa pemantauan terhadap ASN yang sudah melaksanakan pengembangan kompetensi teknis merupakan salah satu bentuk upaya untuk melihat korelasi antara

		Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				tugas yang diberikan dengan kompetensi teknis yang telah dilaksanakan.
	<b>Kegiatan Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai target</b>	<b>100 %</b>	<b>99,62 %</b>		
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	<b>99,47 %</b>	Pada Tahun 2023 untuk pelaksanaan diklat fungsional yang terlaksana hanya 2 orang yang mengikuti diklat PPUPD, sedangkan Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian dan Perancang Perundang-undangan tidak terlaksana dikarenakan tidak adanya jadwal pelaksanaan di Tahun 2023.	Menyusun perencanaan dan melakukan koordinasi ke masing-masing instansi pembina selaku pihak lembaga penyelenggara pelatihan fungsional
	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, JPT, Jafung, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelola Sumber Belajar dan Kerja Sama	100%	<b>99,77 %</b>	Pelaksanaan Monev di Tahun 2023 untuk pelaksanaan pasca diklat Tahun 2022 mengalami keterlambatan, sehingga penyusunan dan penyampaian laporan tidak tepat waktu.	Menyusun perencanaan dan mempersiapkan bahan hasil evaluasi yang akan dituangkan dalam laporan hasil evaluasi pasca diklat, sehingga penyampaian laporan dapat dilaksanakan tepat waktu.

## B. REALISASI ANGGARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023, dimana secara ringkas komposisi anggaran dan realisasi belanja dirinci menurut program dapat dilihat pada gambar infografis dibawah.

Gambar 3.1  
Realiasi berdasarkan Program



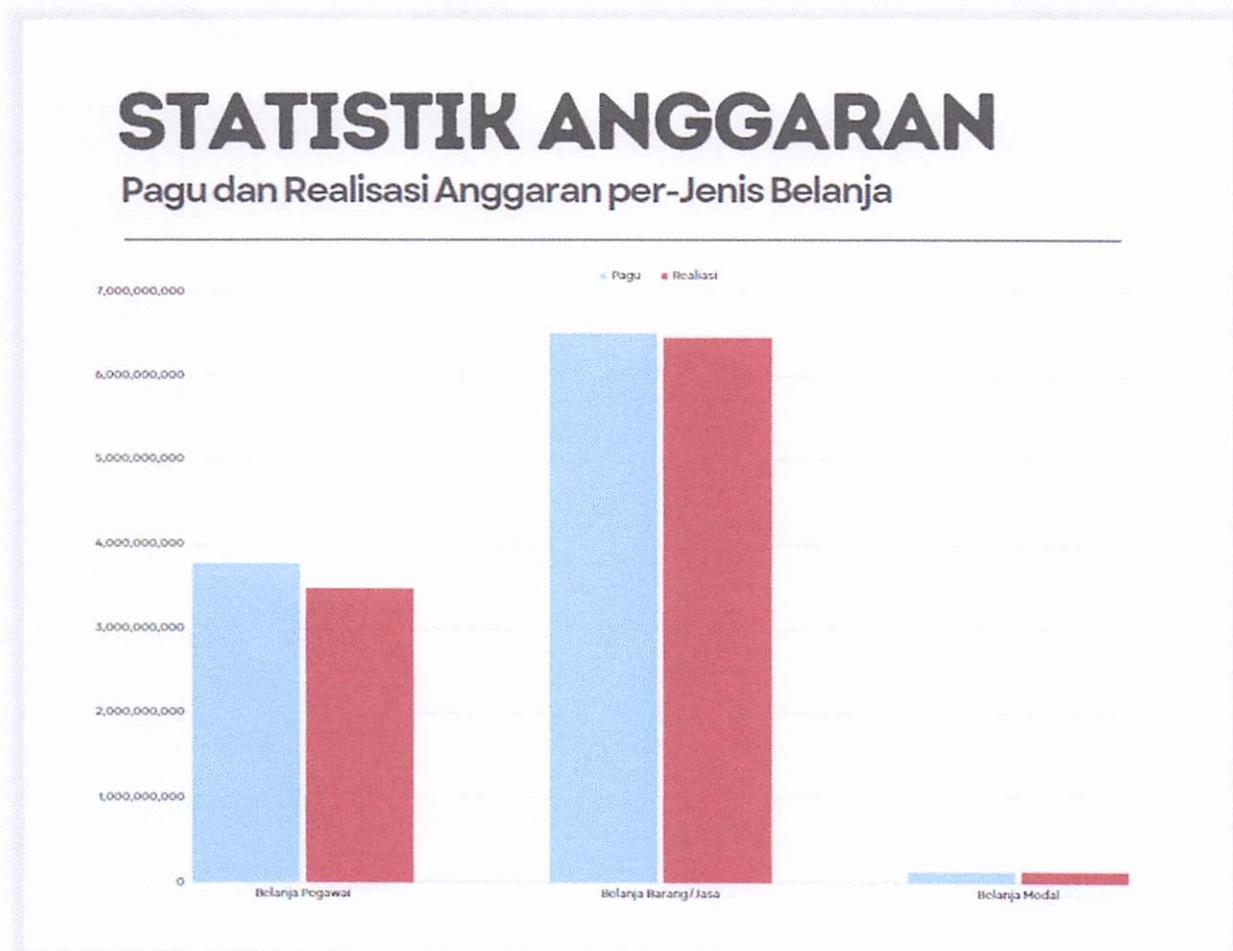
Pada tahun 2023 dari anggaran Belanja sebesar Rp. 10.430.3739.509,00. dapat terserap sebesar Rp. 10.073.023.849,00- (96,57%) yang digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui 3 program yaitu :

- . Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- . Program Kepegawaian Daerah
- . Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya anggaran sebesar 3,43% pada tahun 2023 yaitu Rp 357.349.660,-.

Selain komposisi realisasi per-program, juga dapat dilihat realisasi anggaran per jenis belanja sebagai berikut :

Gambar 3.2  
Realisasi berdasarkan Belanja



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. SIMPULAN**

Sebagai penutup dari Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023, dapat disimpulkan sementara berdasarkan nilai “antara” IP ASN, bahwa secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kapuas Hulu memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 2 (dua) sasaran strategis yang mencakup 5 (enam) indikator sasaran, dan semua tercapai dengan baik dan memiliki rata-rata capaian kinerja mencapai 80,72 % atau bermakna Berhasil. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN dengan target kinerja 47,16% sudah tercapai 84,4% dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 175,8%.
- Meningkatnya Disiplin ASN dengan target kinerja 99,9% sudah tercapai 100% dengan baik demikian tingkat capaian kinerja sebesar 100,1%.
- Belum tersedianya nilai real pada Kapasitas kinerja ASN dengan target kinerja sebesar 72% dan saat ini sudah tersedia nilai “antara” sebesar 6,96% dengan demikian tingkat capaian kinerja untuk sementara sebesar 9,6%.
- Capaian Kompetensi ASN dengan target kinerja 25% dapat tercapai dengan nilai 24,9% dengan demikian tingkat capaian sebesar 99,6%
- Belum tersedianya nilai evaluasi SAKIP resmi Tahun 2023, sehingga pada indikator ini digunakan hasil review terakhir di 2022 yang mana diperoleh hasil penilaian 62,8 atau predikat B, sementara ditargetkan pada Tahun 2023 adalah predikat BB atau minimal 70. Sehingga tingkat capaian kinerja adalah sebesar 89,71%

Selanjutnya, dalam konteks hubungan antara capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan capaian indikator kinerja Bupati, sangatlah penting untuk memahami bahwa keberhasilan Bupati dalam mencapai indikator kinerja tidak terlepas dari kontribusi kinerja BKPSDM, terutama terkait dengan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN).

Dengan capaian kinerja rata-rata sebesar 80,72% dengan menggunakan nilai 'antara', maka capaian kinerja rata-rata yang akan dirilis nantinya tidak akan jauh berbeda dan ini akan menggambarkan target kinerja IP ASN sebagai IKU Bupati dapat tercapai dengan kualitas capaian kinerja antara 90-100%.

Keberhasilan Bupati dalam mencapai indikator kinerja juga sangat bergantung pada faktor internal lainnya, seperti efektivitas koordinasi antarunit kerja, manajemen waktu, dan pengelolaan sumber daya. BKPSDM, melalui peran pengawasan dan pembinaannya terhadap seluruh pegawai, dapat membantu memastikan bahwa faktor-faktor ini dikelola dengan baik, sehingga mendukung pencapaian indikator kinerja Bupati terkait dengan IP ASN.

## **B. STRATEGI KEDEPAN**

Terhadap kinerja yang melonjak secara signifikan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu akan mereview ulang target kinerja yang ditetapkan pada Tahun 2024 agar dapat menyesuaikan/merasionalisasikan berdasarkan hasil nilai Skor IP ASN yang diperoleh pada Tahun 2023. Kemudian terhadap nilai SAKIP yang belum mencapai target, maka akan dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Menindaklanjuti rekomendasi inspektorat terkait dengan hasil review SAKIP sebelumnya;
2. Menjaga konsistensi dalam pelaksanaan anggaran sehingga diharapkan proses perencanaan dan implementasinya dapat berjalan dengan baik;
3. Meningkatkan sikap kebersamaan dalam mengemban tugas dalam satu unit kerja sebagai satu kesatuan;
4. Mengadakan pengawasan terhadap penggunaan anggaran agar penyerapan anggaran dapat dimanfaatkan secara maksimal mungkin untuk pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu;

Komitmen seluruh sub unit kerja dilingkungan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu harus terus ditingkatkan. Koordinasi dan Komunikasi masing-masing bidang dan sekretariat harus ditingkatkan, agar jalannya organisasi lebih terarah dan berada pada satu tujuan.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2023 ini sebagai

sarana pertanggung jawaban keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja Tahun 2023, untuk dapat digunakan sebagai acuan perbaikan penyusunan perencanaan dan meningkatkan kinerja pada tahun yang akan datang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KAPUAS HULU



**RUDOLFUS ADH WINURSITO, S.Sos., M.A.P**  
Pembina Utama Muda (IV C)  
NIP. 19700521199101100