



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jalan Danau Luar No. 5 Putussibau (0567) 21027 Fax. (0567) 21027
Website: <https://bkpsdm.kapuashulukab.go.id>
Email: admin@bkpsdm.kapuashulukab.go.id
KAPUAS HULU - KALIMANTAN BARAT 78711

LAPORAN KINERJA

INSTANSI PEMERINTAH

(LKJIP)

TAHUN 2021



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021 ini dapat diselesaikan.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun sesuai Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permenpan & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan ini disusun sebagai informasi tentang pertanggungjawaban kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021, keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan program, kegiatan serta hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaannya.

Pada kesempatan ini kami sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan ini. Semoga membawa manfaat dan keberhasilan bagi semua.

Plt.Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kapuas Hulu,

JANTAU , S.Sos.,M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19690201 199010 1 001

DAFTAR ISI

Pengantar	2	
Daftar Isi	3	
BAB I	PENDAHULUAN	4
	A. Gambaran Umum	4
	B. Sumber Daya Aparatur	7
	C. Sumber Daya Keuangan	8
BAB II	PERENCANAAN KINERJA	9
	A. Rencana Strategis (Renstra)	9
	B. Isu Strategis	11
	C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021	11
BAB III	AKUNTABILITAS KINERJA	13
	A. Capaian Kinerja Organisasi	13
	B. Analisis dan Evaluasi Pencapaian Kinerja	15
BAB IV	PENUTUP	19
	A. Simpulan Umum Atas Capaian Kinerja Tahun 2021	19
	B. Tinjauan Khusus	20
	C. Strategi Pemecahan Masalah	20

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

Sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara setiap instansi pemerintah mempunyai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis yang telah ditetapkan oleh masing-masing instansi, hal ini telah diatur dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan sangat penting dan strategis oleh karena memiliki karakteristik sebagaimana berikut: 1) Sebagai laporan, Laporan Kinerja Tahunan adalah suatu media yang berisi data dan informasi tentang kinerja instansi pemerintah dalam waktu setahun. 2) Sebagai laporan akuntabilitas, Laporan Kinerja Tahunan merupakan wujud tertulis pertanggung-jawaban suatu organisasi instansi kepada pemberi delegasi wewenang dan mandat. 3) Laporan Kinerja Tahunan berisi tentang kinerja instansi, yaitu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan



strategis dalam mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran organisasi instansi pemerintah. 4) Laporan Kinerja Tahunan merupakan salah satu fase penting dalam siklus manajemen di instansi pemerintah. Dalam manajemen modern pelaporan merupakan unsur terakhir dari manajemen yang dijadikan alat untuk evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dan

bahan perencanaan kegiatan berikutnya guna perbaikan dalam pencapaian tujuan. 5) Laporan Kinerja Tahunan juga berfungsi sebagai media utama dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dengan dilatarbelakangi hal-hal tersebut, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu sebagai salah satu instansi atau Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, juga mempunyai kewajiban untuk menyusun Laporan Kinerja Tahunan sebagai salah

satu bentuk pertanggungjawaban keberhasilan dan kegagalan dari pelaksanaan visi dan misi Kepala Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Tata kerja Perangkat Daerah 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.

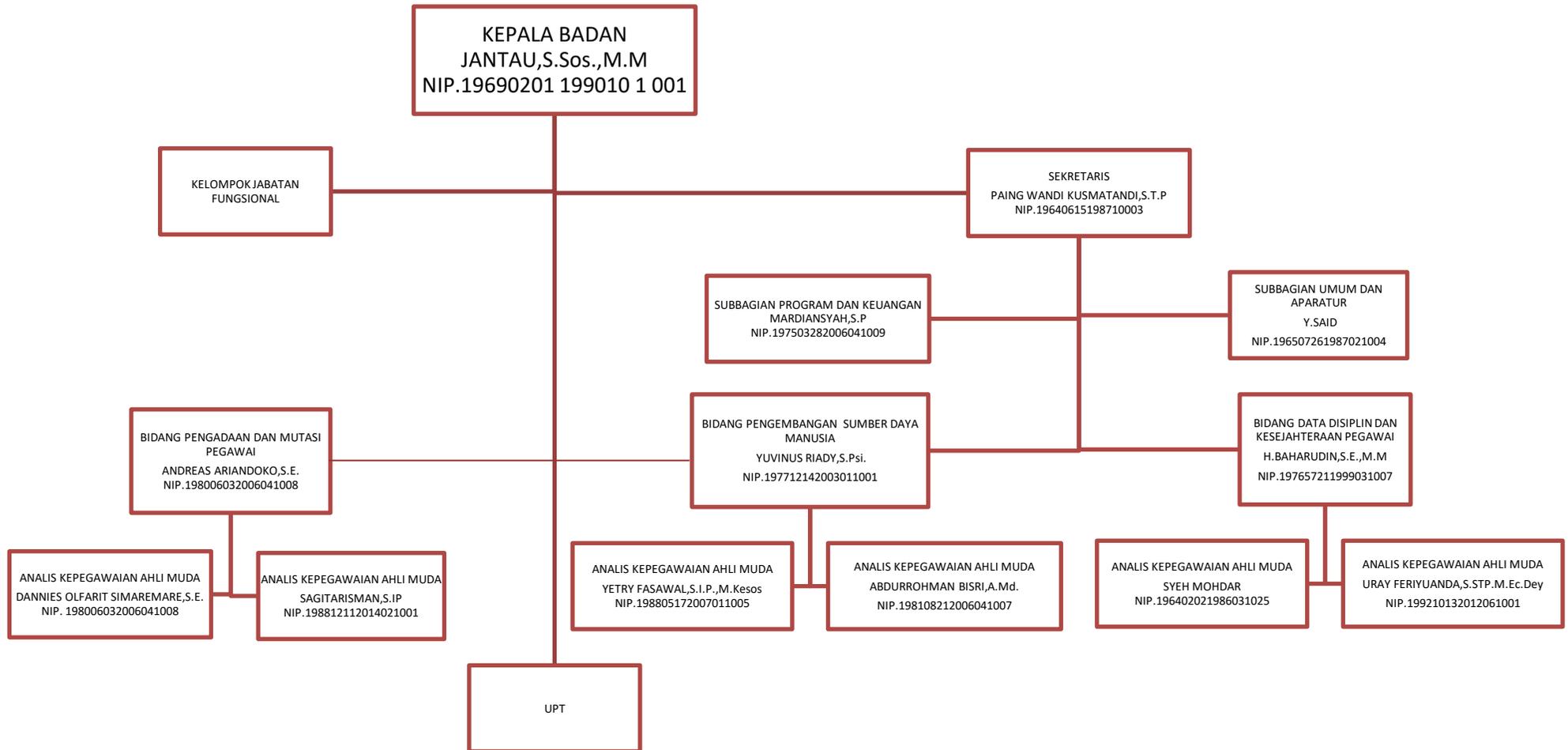
Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu menyelenggarakan fungsi.

- Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan;
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- Penyampaian laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya secara periodik;
- Pelaksanaan tugas lain yang diserahkan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah kabupaten Kapuas Hulu Nomor 67 Tahun 2016, Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Tata kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu, adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu sebagai berikut :

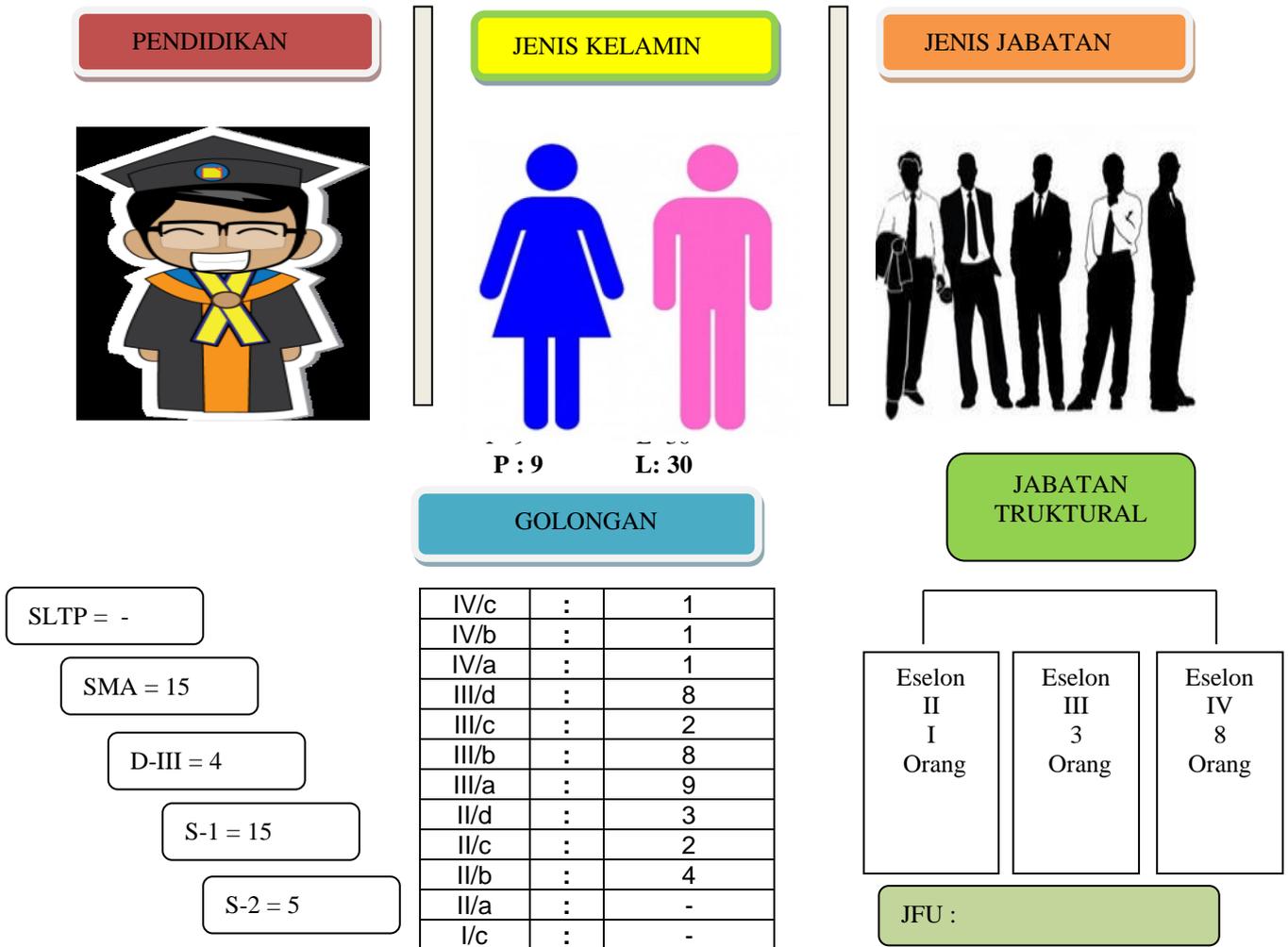
**Bagian Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu**



B. Sumber Daya Aparatur

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM didukung oleh pegawai sebanyak 39 orang dengan profil demografi sebagai berikut:

Gambar 1.2
Profil Demografi Pegawai BKPSDM Tahun 2021



C. Sumber Daya Keuangan

Sumber Daya Keuangan BKPSDM Kab.Kapuas Hulu di bagi menjadi 2 (dua), yaitu belanja langsung dan belanja tidak langsung. Berikut rincian belanja BKPSDM tahun 2021.

Tabel 1.1

Sumber Daya Keuangan BKPSDM Kab.Kapuas Hulu Tahun 2021

Belanja Daerah	10,537,332,682
Belanja Oprasional	10,537,332,682
Belanja Pegawai	4,074,173,400
Belanja Barang dan Jasa	6,463,159,282

B. Permasalahan Utama (Strategic Issued)

Adapun isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu yaitu sebagai berikut:

1. Pengangkatan dan penempatan PNS dalam jabatan belum sesuai dengan Standar Kompetensi;
2. Belum optimalnya upaya penegakan kode etik dan disiplin PNS;
3. Belum optimalnya pengendalian pengembangan kompetensi PNS melalui Diklat dan pendidikan lanjutan sesuai kebutuhan;
4. Belum optimalnya pemahaman PNS terhadap pergeseran paradigma PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang DP3 menuju PP Nomor 46 tahun 2011 tentang SKP berbasis kinerja.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2016-2021 merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu tahun 2016-2021 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin ada dan mungkin timbul. Rencana Strategis ini berkedudukan dan berfungsi antara lain merupakan acuan dan tolok 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.

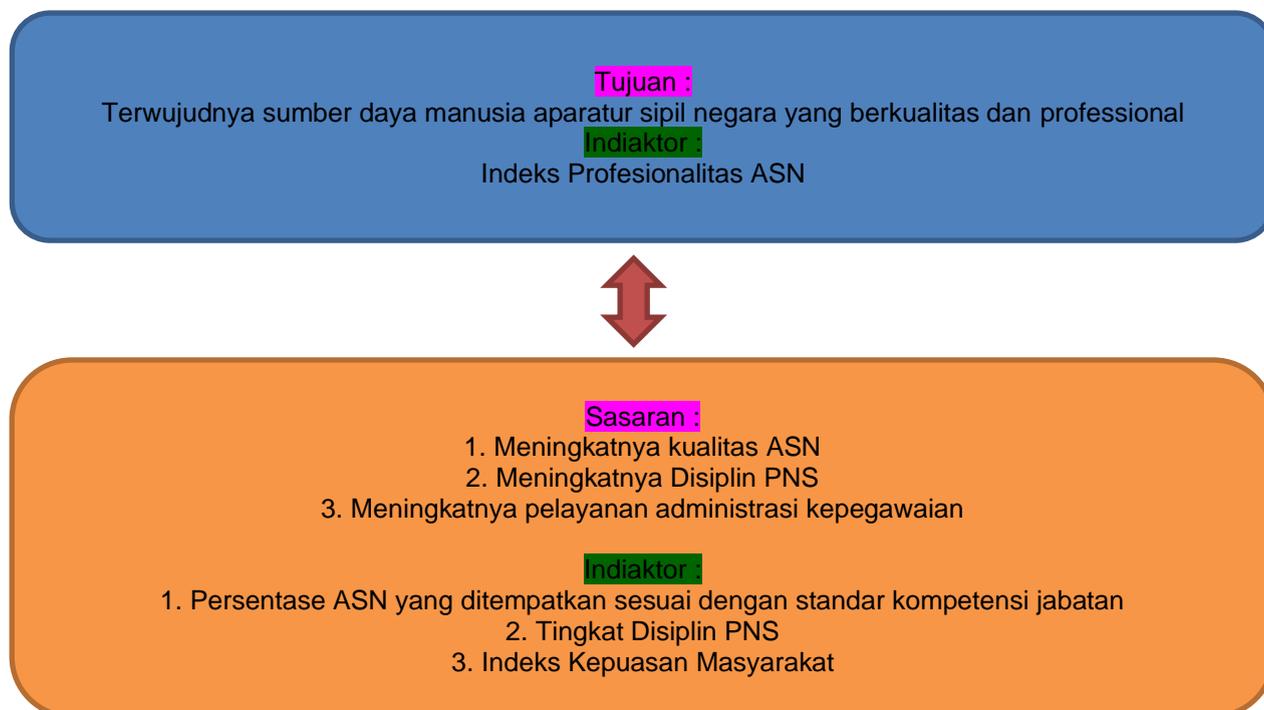
Agar Rencana Strategis dapat mendatangkan manfaat bagi pembangunan Kabupaten Kapuas Hulu ke depan, maka dalam implementasinya perlu adanya komitmen, semangat, tekad, kemauan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kesungguhan, kejujuran dan keterbukaan tidak hanya oleh segenap pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu saja, melainkan juga seluruh aparatur pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dan stakeholder lainnya yang ada di Kabupaten Kapuas Hulu.



Rencana Strategis ini merupakan proses yang berkelanjutan, oleh karena itu agar mampu dan responsif terhadap perkembangan situasi yang sangat dinamis, baik dalam aspek kenegaraan, politik, ekonomi, maupun sosial budaya, maka secara periodik perlu diupayakan untuk dilakukan revisi baik secara parsial maupun menyeluruh.

Renstra BKPSDM tahun 2016-2021 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kab. Kapuas Hulu tahun 2016-2021, karena BKPSDM mempunyai tupoksi sebagai OPD yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-1 RPJM Kab. Kapuas Hulu** yakni “**Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Lebih Baik dan Bersih**”

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. Adapun sasaran strategis yang akan dicapai sesuai dengan misi adalah sebagai berikut:



B. Isu Strategis

Adapun isu-isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu yaitu sebagai berikut:

1. Pengangkatan dan penempatan PNS dalam jabatan belum sesuai dengan Standar Kompetensi;
2. Belum optimalnya upaya penegakan kode etik dan disiplin PNS;
3. Belum optimalnya pengendalian pengembangan kompetensi PNS melalui Diklat dan pendidikan lanjutan sesuai kebutuhan;
4. Belum optimalnya pemahaman PNS terhadap pergeseran paradigma PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang DP3 menuju PP Nomor 46 tahun 2011 tentang SKP berbasis kinerja.

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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 sebagai tolak ukur keberhasilan dan kegagalan capaian kinerja SKPD bersangkutan. Perjanjian Kinerja memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan target, serta uraian Program, kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan guna mendukung tercapainya target kinerja. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) disusun dengan memperhatikan Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2016-2021, Dokumen Rencana Kinerja Tahun 2021 dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun 2021. Selanjutnya, dari 3 (Tiga) sasaran strategis dan 3 (tiga) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2016-2021. Ketiga 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 2021, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini..

PERJANJIAN KINERJA

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU

TAHUN ANGGARAN : 2021

SASARAN PROGRAM / KEGIATAN	NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1. Meningkatkan Pelayanan Administrasi	1.1	Indek Kepuasan Masyarakat	85%
2. Meningkatnya Disiplin PNS	2.2	Tingkat Disiplin	100 %
3. Meningkatnya Kualitas ASN	2.3	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	93 %

Berdasarkan indikator kinerja perangkat Daerah yang dijabarkan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kedalam Rencana Strategi (Renstra) BKPSDM Kapuas Hulu, maka disusun 3 (tiga) 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 2021, yang diharapkan dapat meningkatkan performa dan kinerja sesuai dengan tupoksinya adalah :

Program		Anggaran		Ket.
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp.	5.377.811.245	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp.	2.256.835.900	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.	3.052.376.200	APBD
JUMLAH		Rp.	10.687.023.345	APBD

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 3 (tiga) 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

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja dapat disimpulkan bahwa nilai capaian tujuan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu, tahun 2021 adalah:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	1 Indeks Kepuasan Masyarakat	85	92	92	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya disiplin PNS	1 Tingkat disiplin pns	100%	100%	100%	Sangat Berhasil
3	Meningkatnya Kualitas ASN	1 Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	93%	99.88%	99.88%	Sangat Berhasil

B. Analisis dan Evaluasi Pencapaian Kinerja

Berikut analisis hasil pengukuran kinerja sasaran strategis yang dicapai BKPSDM Kapuas Hulu Tahun 2021 :

Tujuan “ Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan professional “ Dengan Indikator Tujuannya yaitu Indeks Profesionalitas ASN. Salah satu tujuan dan tugas utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyelenggarakan pelayanan prima dan maksimal kepada Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kapuas Hulu. BKPSDM Kab. Kapuas Hulu terus berupaya memperbaiki kualitas dan kuantitas baik pada pelayanan administrasi maupun pengembangan kemampuan ASN yang ada melalui pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui diklat dan lain sebagainya. Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis terbagi menjadi beberapa sasaran program dan sasaran kegiatan sebagai berikut : Sasaran Pertama Meningkatkan pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan target Indikator Sasaran Indeks Kepuasan Masyarakat 85 dan tercapai 100, dengan penjelasan sebagai berikut :

- Indikator Sasaran Indeks Kepuasan Masyarakat, di dukung oleh Tiga kegiatan yaitu Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN serta Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan masing-masing Tujuh Sub Kegiatan yang dilaksanakan. Untuk Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Indikator Pertama Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dapat dijelaskan dari ke empat indikator yang berada pada sub kegiatan tersebut sampai dengan triwulan IV diperoleh capaian sebesar 73,77%.
- Indikator Kegiatan Kedua Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dapat dijelaskan dari satu indikator yang berada pada sub kegiatan ini tercapai targetnya sebesar 92,78%.
- Indikator Kegiatan Ketiga Persentase Pengelolaan data dan Informasi Aparatur Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan Pengelolaan Data Kepegawaian dapat dijelaskan dari ketiga indikator

pada dua sub kegiatan tersebut dicapai realisasinya sebesar 118%. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan Indikator pertamanya yaitu Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dapat dijelaskan dari satu indikator pada sub kegiatan ini dicapai realisasinya sampai dengan triwulan keempat sebesar 94,86%. Indikator kegiatan Kedua Persentase Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu dengan sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dapat dijelaskan untuk ke empat indikator yang berada pada sub kegiatan ini tercapai dengan target 103,60%. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Indikator hanya satu yaitu Persentase pelayanan Pemberian Penghargaan pegawai yang difasilitasi Sub Keegiatannya Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai dapat dijelaskan dari dua indikator yang berada pada sub kegiatan ini dicapai dengan target sebesar 100%. Sasaran Kedua Meningkatnya Disiplin PNS dengan target Indikator Sasaran Tingkat Disiplin PNS 100% dan tercapai 100%, dengan penjelasan sebagai berikut : Indikator Tingkat Disiplin PNS didukung oleh satu Kegiatan yaitu Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator Persentase penyelesaian kasus disiplin PNS dan satu Sub Kegiatan yang dilaksanakannya, dengan penjelasan dari ke empat indikator yang berada pada sub kegiatan ini dicapai dengan target sebesar 100%. Sasaran Ketiga Meningkatnya Kualitas ASN dengan target Indikator Sasaran Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan 93% dan tercapai 99,88%, dengan penjelasan sebagai berikut : Indikator Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan didukung oleh Lima Kegiatan di dua program yang ada. Pada Program Kepegawaian Daerah ada tiga Kegiatan yaitu Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN serta Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Tiga Sub Kegiatan yang dilaksanakannya. Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ada dua Kegiatan yaitu Pengembangan Kompetensi Teknis, Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan dua sub kegiatan yang dilaksanakannya. Untuk Kegiatan Mutasi dan Promosi

ASN dengan Indikator Persentase jumlah PNS yang menduduki jabatan Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN dapat dijelaskan dari ke dua indikator yang berada pada sub kegiatan tersebut sampai dengan triwulan IV diperoleh capaian sebesar 100%. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan Indikator Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dapat dijelaskan dari tiga indikator pada sub kegiatan ini dicapai realisasinya sampai dengan triwulan keempat sebesar 100%. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Indikator Persentase PNS yang menyampaikan SKP tepat waktu dan sesuai ketentuan sub kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dapat dijelaskan dari satu indikator pada sub kegiatan ini dicapai realisasinya sampai dengan triwulan keempat sebesar 99,76%. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan Indikator Persentase PNS yang terpenuhi pengembangan Kompetensi Teknis sub kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dapat dijelaskan dari satu indikator pada sub kegiatan ini dicapai realisasinya sampai dengan triwulan keempat sebesar 100%. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan Indikator Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pelatihan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dapat dijelaskan dari empat indikator pada sub kegiatan ini dicapai realisasinya sampai dengan triwulan keempat sebesar 100,65%. Untuk unsur penunjang yang berada di sekretariat di dukung dengan tujuh kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, diantaranya adalah Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah, Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan

Daerah, dengan masing-masing capaiannya sebesar 100% sampai dengan triwulan ke empat.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan Umum atas Capaian Kinerja Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengukuran, evaluasi dan analisis pencapaian sasaran strategis terhadap tiga sasaran dengan tiga indikator sarannya serta satu tujuannya yaitu Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan professional dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN, sehingga dapat disimpulkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2021 Dari tiga sasaran Keberhasilan yang dicapai pada tiga indikator sarannya dengan rincian : indikator pertama dengan capaiannya 92 untuk Indeks Kepuasan Masyarakat, indikator yang kedua terkait Tingkat Disiplin PNS dengan capaian nya 100% dan indikator ketiga Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan tercapai dengan jumlah 99,88% , menyimpulkan capaian yang didapat terkait indikator indeks profesionalitas ASN ditahun 2021 ini di capai dengan total 81,36 dengan didukung oleh empat komponen yakni terkait Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Untuk jelasnya kami tampilkan Penilaian indeks tersebut pada halaman lampiran didalam laporan yang kami sajikan ini.

Selanjutnya kami sadari bahwa dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu ini, masih dirasakan belum sempurna dan mungkin belum dapat memenuhi harapan bagi para pengguna sebagai pihak pengambil keputusan, karena tidak terlepas dari hambatan-hambatan yang dijumpai, kondisi ini diantisipasi dengan cara melakukan evaluasi secara berkala atas kendala/hambatan tersebut dan kami akan mempersiapkan strategi dan cara pemecahannya, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) di masa yang akan datang sangat kami harapkan, sehingga pada tahun-tahun mendatang hambatan tersebut dapat diminimalisir demi tercapainya tujuan dan sasaran.

Langkah-langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah :

1. Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
2. Merevisi Renstra, IKU
3. Pemantapan Rencana Kerja (RENJA)

4. Meningkatkan Kinerja dengan Koordinasi antar bidang-bidang
5. Penyediaan Sarana dan Prasarana yang terukur

B. Tinjauan Khusus

Tujuan penyusunan LKJiP ini adalah sebagai alat umpan balik (*feedback*) yang dapat digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Berdasarkan Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) dengan prioritas tertimbang. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Kapuas Hulu yang disajikan dalam LAKIP tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa secara umum dari 3 (tiga) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat dicapai. Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tingkat pencapaian sasaran dapat dikategorikan **SANGAT BERHASIL**.

Keberhasilan pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu tidak terlepas dari dukungan dan peran serta seluruh pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kapuas Hulu yang secara sinergis saling membantu serta adanya komitmen dan dorongan dari Pimpinan untuk senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dan seluruh komponen yang terkait dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan bersama.

C. Strategi Pemecahan Masalah

Terhadap kinerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu akan terus berupaya memperbaikinya melalui strategi pemecahan masalah sebagai berikut :

1. Memperjelas pelimpahan wewenang untuk menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas;
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;
Perlu komitmen dan tindakan tegas dari setiap OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dalam penegakan disiplin dan memberikan pembinaan dan hukuman yang sesuai dengan setiap jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku seriat menyampaikan hasil penanganan kasus pelanggaran disiplin yang dilaporkan secara rutin dan berkala.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2021 ini sebagai sarana pertanggung jawaban keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja Tahun 2021, untuk dapat digunakan sebagai acuan perbaikan penyusunan perencanaan dan meningkatkan kinerja pada tahun yang akan datang

Lampiran-Lampiran

Tabel III.1
Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

NO	Sasaran Strategis	Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun 2021 yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2021		% Capaian	
				Kinerja	Rp	Kinerja	Rp	Kinerja	Rp
I	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian		Indeks Kepuasan Masyarakat	85	1.273.332.300	100%	1.271.767.622	117,65%	99,88%
		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah							
		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyampaia Laporan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	30.800.400	100%	30.800.400	100,00%	100,00%
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD serta Persentase Penyampaian Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	100%	4.168.371.345	100%	4.109.141.400	100,00%	98,58%
		Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Persentase Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	100%	35.559.000	100%	35.546.400	100,00%	99,96%
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Pelayanan Administrasi, Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	567.624.500	100%	562.088.460	100,00%	99,02%
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Tersedianya Aplikasi Simpeg Online Untuk Database Kepegawaian	100%		100%			
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Jasa Penunjang Urusan Administrasi Perkantoran	100%	493.686.000	100%	485.183.198	100,00%	98,28%
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	66.725.000	100%	66.408.700	100,00%	99,53%
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	100%	696.710.000	73,77%	696.650.088	73,77%	99,99%
			Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	100%	103.844.000	92,78%	103.297.127	92,78%	99,47%
			Persentase Pengelolaan data dan Informasi Aparatur	100%	232.191.500	118,00%	232.144.850	118,00%	99,98%

		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	100%	140.462.000	103,60%	139.594.600	103,60%	99,98%
			Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	100%	100.124.800	94,86%	100.080.957	94,86%	99,96%
II	Meningkatnya disiplin PNS		Tingkat Disiplin PNS	100%	382.286.500	100,00%	382.069.850	100%	99,95%
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Pelayanan Pemberian Penghargaan Pegawai yang Difasilitasi	100%	105.267.000	100,00%	105.215.650	100,00%	99,95%
			Persentase Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	100%	277.019.500	100,00%	276.854.200	100,00%	99,94%
III	Meningkatnya Kualitas ASN		Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	93%					
					Rp 3.653.593.300	99,88%	Rp 3.579.321.652	99,88%	98,59%
		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase jumlah PNS yang menduduki jabatan	100%	Rp 432.917.600	100,00%	Rp 417.312.280	100,00%	96,40%
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase PNS yang terpenuhi pengembangan Kompetensi Teknis	100%	37.386.000	99,00%	37.079.000	99,00%	99,18%
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pelatihan	100%	3.014.990.200	100,65%	2.957.768.950	100,65%	98,10%
		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan	100%	6.852.500	100,00%	6.852.500	100,00%	100,00%
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang menyampaikan SKP tepat waktu dan sesuai ketentuan	100%	161.447.000	99,76%	160.308.922	99,76%	99,30%

Tabel.III.2

Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2020 – 2021 dan Target Renstra Tahun 2020-2021

MISI	TUJUAN	SASARAN	Indikator Sasaran	Realisasi Kinerja Perangkat Daerah		Target Renstra	Capaian Kinerja %		PERCEPATAN/PERLAMBATAN %
				2020	2021		2020	2021	
I		Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat						
		Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	100%	73,77%	100%	99,09%	74%	74,45
		Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	100%	92,78%	100%	88,08%	93%	105,59
		Meningkatnya pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian serta database Kepegawaian yang valid	Persentase Pengelolaan data dan Informasi Aparatur	100%	118%	100%	100%	118%	118,00
		Meningkatnya Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat,Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	Persentase Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat,Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	100%	103,60%	100%	107,00%	74%	68,94
		Terlaksananya penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	100%	94,86%	100%	100,00%	95%	95,00
II		Meningkatnya disiplin PNS	Tingkat Disiplin PNS						
		Meningkatnya Pelayanan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Persentase Pelayanan Pemberian Penghargaan Pegawai yang Difasilitasi	100%	100%	100%	100%	100%	100,00
		Meningkatnya Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	Persentase Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	100%	100%	100%	100%	100%	100,00
III		Meningkatnya Kualitas ASN	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	93%					
		Tercapainya Promosi ASN	Persentase jumlah PNS yang menduduki jabatan	100%	100%	80%	100%	100%	100,00
		Tercapainya Pengembangan Kompetensi Teknis Bagi PNS	Persentase PNS yang terpenuhi pengembangan Kompetensi Teknis	100%	99%	317%	100%	99%	99,00
		Tercapainya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,Jabatan Pimpinan Tinggi,Jabatan Fungsional	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pelatihan	85,13%	100,65%	100%	75,00%	101%	134,67
		Tercapainya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan	85,13%	100%	86%	106%	100%	94,22
		Tercapainya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang menyampaikan SKP tepat waktu dan sesuai ketentuan	82,45%	99,76%	100%	109,37%	100%	91,43

Tabel III.3

ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah 2021		Tingkat Efisiensi
			Kinerja	Anggaran	%
I	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat			
	Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	74%	99,99%	1,0%
	Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	93%	99,47%	53%
	Meningkatnya pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian serta database Kepegawaian yang valid	Persentase Pengelolaan data dan Informasi Aparatur	118%	99,98%	2%
	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	Persentase Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	74%	99,98%	2%
	Terlaksananya penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	95%	99,96%	4%
II	Meningkatnya disiplin PNS	Tingkat Disiplin PNS			
	Meningkatnya Pelayanan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Persentase Pelayanan Pemberian Penghargaan Pegawai yang Difasilitasi	100%	99,95%	5%
	Meningkatnya Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	Persentase Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	100%	99,94%	6%
III	Meningkatnya Kualitas ASN	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan			
	Tercapainya Promosi ASN	Persentase jumlah PNS yang menduduki jabatan	100%	96,40%	99%
	Tercapainya Pengembangan Kompetensi Teknis Bagi PNS	Persentase PNS yang terpenuhi pengembangan Kompetensi Teknis	99%	99,18%	82%
	Tercapainya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pelatihan	101%	98,10%	190%
	Tercapainya Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan	100%	100,00%	0%
	Tercapainya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase PNS yang menyampaikan SKP tepat waktu dan sesuai ketentuan	100%	99,30%	70%

Tabel .III.4
Analisis Program / Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian pernyataan kinerja.

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021			Capaian %	Program / Kegiatan	Keuangan		
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu	Realisasi	Capaian %
I	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat		85	100	100				
		Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan Formasi Jabatan	Persen	100%	73,77%	74%	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	696.710.000	696.650.088	100%
		Persentase Pelayanan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun ASN Tepat Waktu	Persen	100%	92,78%	93%		103.844.000	103.297.127	99%
		Persentase Pengelolaan data dan Informasi Aparatur	Persen	100%	118%	118%		232.191.500	232.144.850	100%
		Persentase Pelayanan Administrasi Mutasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala ASN Tepat Waktu	Persen	100%	103,60%	74%	Mutasi dan Promosi ASN	140.462.000	139.594.600	100%
Persentase penempatan ASN sesuai dengan kompetensi jabatan dan kebutuhan organisasi	Persen	100%	94,86%	95%	100.124.800	100.080.957		100%		
II	Meningkatnya disiplin PNS	Tingkat Disiplin PNS		100%						
		Persentase Pelayanan Pemberian Penghargaan Pegawai yang Difasilitasi	Persen	100%	100%	100%	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	105.267.000	105.215.650	100%
		Persentase Penyelesaian Kasus Disiplin PNS	Persen	100%	100%	100%		277.019.500	276.854.200	100%
III	Meningkatnya Kualitas ASN	Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan		93%						
		Persentase jumlah PNS yang menduduki jabatan	Persen	100%	100%	100%	Mutasi dan Promosi ASN	432.916.600	417.312.280	96,40
		Persentase PNS yang terpenuhi pengembangan Kompetensi Teknis	Persen	100%	99%	99%		Pengembangan Kompetensi Teknis	37.386.000	37.079.000
		Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pelatihan	Persen	100%	100,65%	101%	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3.014.990.200	2.957.768.950	98%
		Persentase PNS yang memenuhi Standar Kompetensi Pendidikan dan Pelatihan	Persen	100%	100%	100%		Pengembangan Kompetensi ASN	6.852.500	6.852.500
		Persentase PNS yang menyampaikan SKP tepat waktu dan sesuai ketentuan	Persen	100%	99,76%	100%	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	161.447.000	160.308.922	99%



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Danau Luar No. 5 Putussibau (0567) 21027 Fax. (0567) 21027

Website: <https://bkpsdm.kapuashulukab.go.id>

Email: admin@bkpsdm.kapuashulukab.go.id

KAPUAS HULU - KALIMANTAN BARAT 78711

**PENILAIAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2021**

Tabel.III.5

NOMOR	KOMPONEN	NILAI INDEKS	BOBOT	PERSENTASE
1	2	3	4	5
1	Kualifikasi	11.65	25	46.60
2	Kompetensi	37.33	40	93.32
3	Kinerja	25.68	30	85.60
4	Disiplin	4.997	5	99.94
	Jumlah Nilai	79.65	100	325.45
	NILAI IPASN	79.65	TOTAL	81.36



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Danau Luar No. 5 Putussibau (0567) 21027 Fax. (0567) 21027

Website: <https://bkpsdm.kapuashulukab.go.id>

Email: admin@bkpsdm.kapuashulukab.go.id

KAPUAS HULU - KALIMANTAN BARAT 78711

**PENILAIAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA
 DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2021**

Tabel.III.6

KUALIFIKASI ASN					
TINGKAT PENDIDIKAN		JUMLAH	NILAI	TOTAL	BOBOT
S3		0	25	-	25%
S2		236	20	4,720	
S1		2504	15	37,560	
D3		718	10	7,180	
D2		272	5	1,360	
D1		22	5	110	
SMA		1008	5	5,040	
SD/SMP		49	1	49	
JUMLAH		4809		56,019	
KOMPETENSI ASN					
JENIS DIKLAT	JENIS JABATAN	JUMLAH	NILAI	TOTAL	BOBOT
Sudah Diklat Struktural		318	10	3,180	40%
Belum Diklat Struktural		243	0	-	
		561		3,180	
Diklat Fungsional		3118	10	31,180	
Belum Diklat Fungsional		0	0	-	

		3118		31,180	
Diklat Teknis	Struktural	561	15	8,415	
	Pelaksana	1130	10	11,300	
Belum Diklat Teknis		0	0	-	
		1691		19,715	
Wokshop/Bimtek/Seminar/Lain-lain	Struktural	561	10	5,610	
	Fungsional	3118	10	31,180	
	Pelaksana	1130	10	11,300	
Belum		0	0	-	
JUMLAH		4809		48,090	

KINERJA ASN

JENIS KINERJA	KATEGORI	JUMLAH	NILAI	TOTAL	BOBOT
SKP	Sangat Baik	655	30	19,650	30%
	Baik	4154	25	103,850	
	Cukup	0	15	-	
	Kurang	0	5	-	
	Buruk	0	1	-	
JUMLAH		4809		123,500	

DISIPLIN ASN

JENIS DISIPLIN	TINGKAT HUKUMAN	JUMLAH	NILAI	TOTAL	BOBOT
Hukdis	Tanpa Pelanggaran	4805	5	24,025	5%
	Tingkat Ringan	0	3	-	
	Sedang	1	2	2	
	Berat	3	1	3	
JUMLAH		4809		24,030	