



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 2018 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 2018, 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.

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

H. SARBANI , S.E.,M.A.P.
Pembina Utama Muda
NIP. 19610415 198608 1 003



DAFTAR ISI

	Hal
Kata Pengantar.	i
Daftar Isi.	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Gambaran Umum	1
B. Permasalahan Utama	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
A. Rencana Strategis (Renstra)	7
B. Perjanjian Kinerja	10
C. Rencana Kinerja Tahunan	11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
A. Capaian Kinerja Organisasi	27
B. Realisasi Anggaran	70
BAB IV PENUTUP	77



BAB I



PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Pendahuluan

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



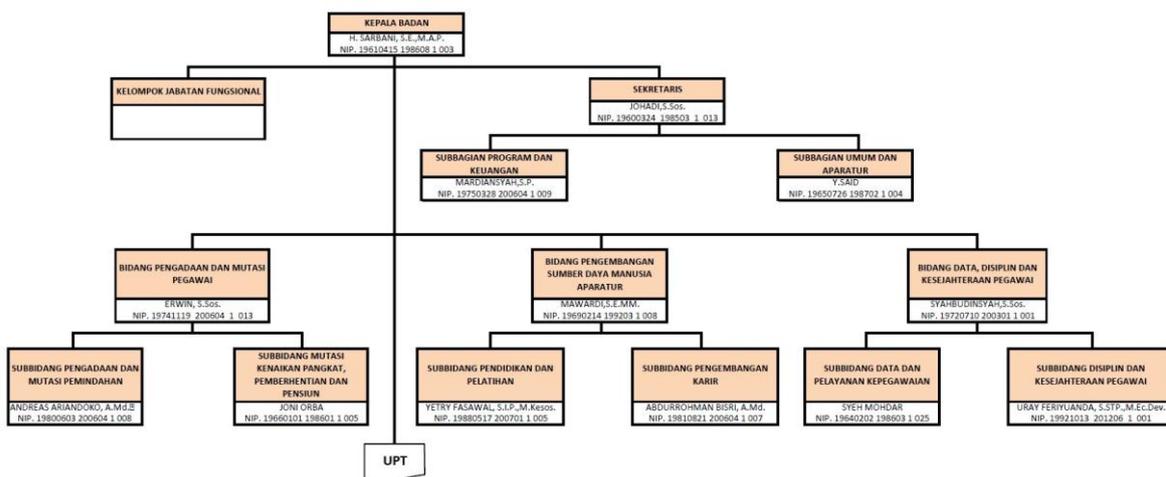
wewenang dan mandat. 3) Laporan Kinerja Tahunan berisi tentang kinerja instansi, yaitu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan strategis dalam mewujudkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran organisasi instansi pemerintah. 4) Laporan Kinerja Tahunan merupakan salah satu fase 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 Daerah 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.

2. Susunan Organisasi

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, fungsi-fungsi manajemen kepegawaian dibagi habis sesuai dengan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu sebagai berikut :

Gambar 1.1
Bagan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu



3. Tupoksi

a. Tugas Pokok

BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas pokok yaitu membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

b. Fungsi Organisasi

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, maka BKPSDM mempunyai fungsi sebagai berikut:

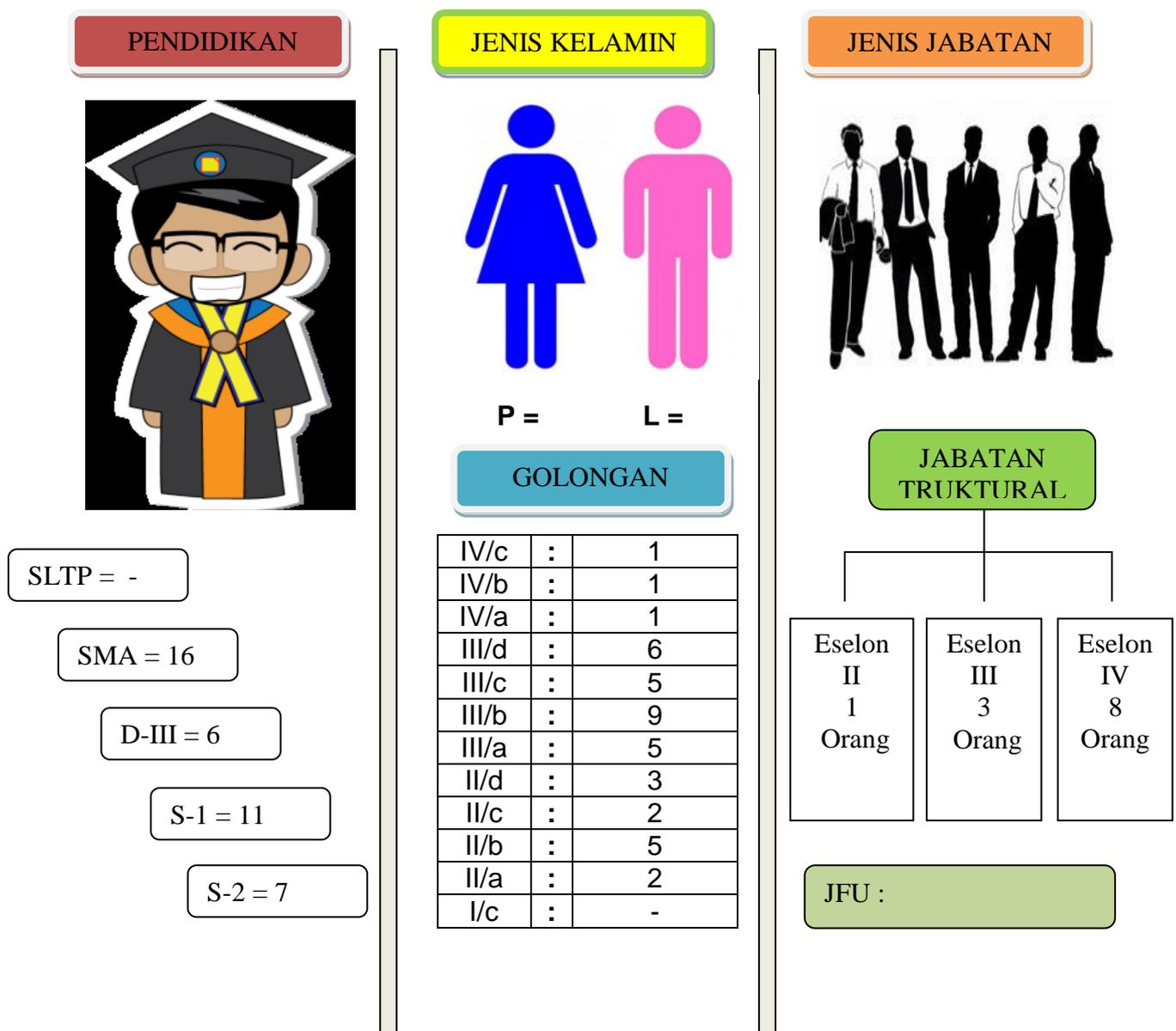
- Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan dukungan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang perencanaan dan bidang penelitian dan pengembangan;
-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

4. Sumber Daya Aparatur

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2017, BKPSDM didukung oleh pegawai sebanyak 41 orang dengan profil demografi sebagai berikut:

Gambar 1.2
Profil Demografi Pegawai BKPSDM Tahun 2018





5. 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 2018.

Tabel 1.1

Sumber Daya Keuangan BKPSDM Kab.Kapuas Hulu Tahun 2018

Belanja	11,930,744,000
Belanja Tidak Langsung	3,265,434,000
Belanja Pegawai	3,265,434,000
Belanja Langsung	8,665,310,000
Belanja Pegawai	1,081,240,000
Belanja Barang dan Jasa	7,535,570,000
Belanja Modal	48,500,000

6. Sarana dan Prasarana

Untuk rincian sarana dan prasarana BKPSDM Kab. Kapuas Hulu terlampir.

B. PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIC ISSUED)

Permasalahan pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu yaitu sebagai berikut:

1. Sarana dan Prasarana diklat yang belum memadai, terutama tempat pelaksanaan diklat yang meliputi penginapan dan ruang kelas diklat yang saat ini sangat terbatas dan dalam kondisi perlu perbaikan segera;
2. Pelaksanaan diklat, bimtek, sosialisasi yang diadakan oleh SKPD terkait belum terintegrasi secara dinamis dengan BKPSDM Kab. Kapuas Hulu;
3. Belum Optimalnya koordinasi antar SKPD terutama dalam pengiriman dan data alumni diklat teknis dan fungsional sehingga pengembangan kompetensi PNS belum tertata sesuai kebutuhan;



4. Penanganan penegakkan disiplin pegawai belum maksimal karena membutuhkan komitmen dari seluruh OPD dalam memberikan tindakan berupa sanksi hukuman sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan melaporkan pelanggaran disiplin setiap OPD kepada pejabat Pembina kepegawaian secara intensif dan berkala;
5. Belum optimalnya pengembangan karir tenaga fungsional dimana dalam reformasi birokrasi tenaga fungsional merupakan ujung tombak dalam pemerintahan daerah;
6. Belum maksimalnya pengelolaan informasi kepegawaian;
7. Belum maksimalnya sistem promosi dan mutasi jabatan yang berdasarkan kemampuan pegawai/pejabat yang disebabkan belu semuanya melaksanakan penilaian (assessment).

BAB II



PERENCANAAN KINERJA

A. RENSTRA (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 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:

Sasaran 1

Meningkatnya penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Indikator Sasaran

- Predikat SAKIP

Sasaran 2

Meningkatnya disiplin PNS

Indikator sasaran

- Tingkat disiplin PNS

Sasaran 3

Terwujudnya Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan professional.

Indikator Sasaran

- Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan.



B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

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. Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kapuas Hulu Tahun 2018 adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1

Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Kapuas Hulu

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	TARGET
1	Meningkatnya penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat SAKIP	CC
2	Meningkatnya disiplin PNS	Tingkat disiplin PNS	99.98%
3	Terwujudnya Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan professional	Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan	98.99%

**C. RENCANA KINERJA TAHUNAN**

SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Sasaran Program	Indikator	Sasaran Kegiatan	Indikator	Targer	Realisasi	Capaian
Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat SAKIP					CC		
		Terpenuhinya kelengkapan dokumen SAKIP	Tingkat efektifitas dan kualitas capaian kinerja aset dan keuangan			CC	-	-
				Tersusunnya LAKIP SKPD dan LPPD	Jumlah dokumen LAKIP	20 dokumen	20 dokumen	100%
				Tersusunnya Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun	14 dokumen	14 dokumen	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersusunnya laporan prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran	1 laporan	1 laporan	100%		
				Tersusunnya laporan administrasi realisasi aset	Jumlah dokumen/laporan administrasi realisasi aset	40 dokumen	40 dokumen	100%		
				Tersusunnya RKT, PKT, Laporan Renja dan Laporan RFK 0 Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kapuas Hulu	Jumlah dokumen RKT, PKT, Laporan Renja dan Laporan RFK -0	30 dokumen	30 dokumen	100%		
				Tercapainya pemenuhan kebutuhan pelayanan administrasi perkantoran	Persentase penyelenggaraan administrasi perkantoran tepat waktu			100%	100%	100%
						Lancarnya proses administrasi	Jumlah materai yang digunakan	4.000 materai	4.000 materai	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				surat- menyurat tepat waktu				
				Lancarnya proses komunikasi telepon dan kebutuhan air dan listrik kantor BKPSDM	Persentase penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100%	100%	100%
				Terlaksananya Perpanjangan STNK kendaraan Bermotor roda 2 dan 4	Persentase pembayaran perijinan kendaraan dinas tepat waktu	100%	100%	100%
				Tersedianya jasa administrasi keuangan	Persentase penyelesaian administrasi keuangan tepat waktu	100%	100%	100%
				Terpenuhinya suasana kerja yang bersih dan nyaman	Persentase penyediaan jasa kebersihan kantor	100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersedianya alat tulis kantor Keperluan Administrasi Kantor	Persentase penyediaan alat tulis kantor	100%	100%	100%
				Tersedianya barang cetak dan penggandaan	Persentase penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100%	100%	100%
				Tersedianya jaringan listrik untuk penerangan bangunan kantor	Persentase penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	100%	100%	100%
				Terlaksananya pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah/unit peralatan dan perlengkapan kantor	36 unit	36 unit	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersedianya peralatan rumah tangga	Jumlah penyediaan tabung gas	12 tabung gas	12 tabung gas	100%
				Tersedianya bahan bacaan dan referensi peraturan bagi pegawai	Persentase penyediaan bacaan dan peraturan perundang-undangan	100% -6.120 ekemplar	100% -6.120 ekemplar	100%
				Terlaksananya penyediaan makan dan minum harian pegawai dan tamu kantor	Jumlah porsi snack dan porsi makan & minum pegawai dan tamu kantor	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan
				Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	Persentase rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	100%	100%	100%
				Terlaksananya Rapat Koordinasi dan Kunjungan	Persentase Rapat Koordinasi dan Kunjungan	100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Kerja Dalam Daerah	Kerja Dalam Daerah			
				Tersusunnya RKA, DPA, DPA Penyempurnaan dan DPPA BKPSDM Kab. Kapuas Hulu	Jumlah dokumen RKA, DPA, DPA Penyempurnaan dan DPPA	111 dokumen	111 dokumen	100%
				Tersedianya Tenaga pendukung kegiatan kantor BKPSDM	Jumlah penyediaan Jasa Pendukung Kantor	9 orang	9 orang	100%
				Tersedianya iklan dan publikasi di media massa	Persentase publikasi informasi yang disampaikan melalui media cetak	100%	100%	100%
		Tercapainya peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi " BAIK			100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terlaksananya pemeliharaan Rumah Jabatan	Persentase pemeliharaan rutin/berkala Rumah Jabatan	100%	100%	100%
				Terpeliharanya kendaraan dinas roda 2 dan 4	Persentase pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	100%	100%	100%
				Terlaksananya pemeliharaan peralatan kantor gedung kantor	Persentase pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	100%	100%	100%
				Terlaksananya Peningkatan Sarana dan Prasarana Gedung	Persentase Peningkatan Sarana dan Prasarana Gedung	100%	100%	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Graha Abdi Praja dan Gedung Korpri	Graha Abdi Praja dan Gedung Korpri			
		Kesesuaian pakaian dinas BKPSDM	Persentase Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu Pegawai			100%	100%	100%
				Terlaksananya Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu Pegawai BKPSDM	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu	47 stel pakaian olahraga	47 stel pakaian olahraga	100%
		Terlaksananya pelayanan administrasi mutasi, pensiun dan kenaikan pangkat PNS	Persentase pelayanan administrasi mutasi, pensiun dan kenaikan pangkat PNS			100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terselenggara nya Mutasi Kenaikan Pangkat PNS dan Mutasi Lainnya	Jumlah SK Mutasi Kenaikan Pangkat PNS dan Mutasi Lain	921 SK	921 SK	100%
				Terselesaikan nya pengurusan pemberhentian dan pensiun PNS	Persentase administrasi pemberhentian dan pensiun PNS yang diakomodir/ asilitasi	100%	100%	100%
				Terlaksananya mutasi pemindahan PNS	Jumlah SK mutasi pemindahan	161 SK	161 SK	100%
		Tersedianya data PNS yang Akurat dan Aktual	Tingkat akurasi database kepegawaian			100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersusunnya data lengkap PNS dalam bentuk Data Base (Data Digital)	Persentase akurasi data kepegawaian pada Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	921 SK	921 SK	100%
				Tersedianya data pegawai siap saji	Persentase Pemutakhiran Data dan Pendataan Arsip	921 SK	921 SK	100%
		Terlaksananya pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai	Persentase pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai			100%	100%	100%
				Terselenggaranya pengurusan Karpeg, Kartu Suami dan Kartu Istri	Persentase usulan Pengurusan Karpeg, Karis dan Karsu yang diakomodir/fasilitasi	100% Karpeg (158 usulan) Karis (44 usulan)	100% Karpeg(158 usulan terfasilitasi) Karis (44 usulan terfasilitasi) Karsu	100%



						Karsu (119 usulan)	(119 usulan terfasilitasi)	
				Terlaksananya pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi PNS	Persentase pengurusan Setya Lencana Karya Satya yang diakomodir	100%	100%	100%
				Terlaksananya Pengurusan PNS yang mengklaim JKK dan JKM	Persentase Pengurusan (JKK) dan (JKM) yang diakomodir/fasilitasi	100%	100%	100%

Tabel 3.2
Capaian Sasaran Strategis Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional



SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Sasaran Program	Indikator	Sasaran Kegiatan	Indikator	Targer
Meningkatnya disiplin PNS	Tingkat disiplin PNS					99.98%
		Terlaksananya penanganan kasus-kasus Pelanggaran Disiplin	Persentase penyelesaian kasus-kasus disiplin			99.98%
				Terselesaikannya kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Persentase penanganan kasus disiplin PNS	99.98%
Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional	Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan					98.99%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

		Terselenggaranya pembinaan dan pengembangan aparatur	Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan			100%
			Persentase penyusunan dan penilaian SKP sesuai ketentuan			100%
				Terlaksananya penyusunan pembinaan karier PNS	Persentase pelantikan PNS sesuai kebutuhan pembinaan	100%
				Terlaksananya penyusunan dan penilaian SKP sesuai ketentuan	Persentase penyelesaian penilaian kinerja PNS	100%
		Terpenuhinya kebutuhan pamong praja yang berkualitas dan	Persentase pelaksanaan kegiatan Pendampingan penyelenggaraan Penerimaan			100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

		profesional dibidang pemerintahan	Praja IPDN			
				Terlaksananya Pendampingan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Jumlah kegiatan Pendampingan penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	1 kegiatan
		Meningkatnya pengembangan sumber	Persentase fasilitasi PNS untuk mengikuti			100%
		daya manusia aparatur melalui pendidikan	Diklat kepemimpinan, pendidikan dasar,			
		dan pelatihan	tugas belajar dan pelatihan tugas teknis dan fungsi			
				Terfasilitasinya Peserta yang mengikuti diklat kepemimpinan	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	9 Pegawai



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis di Lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	12 Pegawai
				Terselenggaranya pelatihan dasar CPNS	Persentase pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan dasar	100%
				Terlaksananya seleksi PNS Tugas Belajar dan dipenuhinya biaya akademik PNS tugas belajar	Persentase fasilitasi Seleksi dan Pemberian Bantuan Tugas Belajar	100%
		Terpenuhinya kebutuhan formasi Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan profesional melalui seleksi	Persentase formasi ASN yang terisi			100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terselenggaranya proses seleksi penerimaan CPNS	Persentase pelaksanaan kegiatan penerimaan Calon ASN	100%
		Terselenggaranya Aparatur BKPSDM yang mengikuti Kursus, Pelatihan, Sosialisasi Dan Bimbingan	Persentase pemenuhan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur BKPSDM			58%
				Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur Melalui Kursus, Pelatihan, Sosialisasi Dan Bimbingan	Persentase ASN BKPSDM yang terfasilitasi mengikuti Kursus, Pelatihan, Sosialisasi	58%



BAB III



AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Capaian Kinerja Organisasi merupakan gambaran umum dari keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Capaian kinerja organisasi dapat diketahui dengan cara melakukan pengukuran terhadap indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan sasaran strategis yang ingin dicapai. Indikator Kinerja akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategis yang telah kita tetapkan. BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu telah berusaha menetapkan indikator kinerja yang jelas, spesifik dan terukur (measurable). Cara penyimpulan hasil evaluasi kinerja pencapaian sasaran dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Untuk mewujudkan misi 1. Yaitu Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Lebih Baik dan Bersih, maka ditetapkan 2 (dua) tujuan yaitu: (1). Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pelayanan administrasi



kepegawaian dan (2). Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional. Misi dan tujuan tersebut diharapkan dapat terwujud melalui melalui 3 (tiga) sasaran strategis. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

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
Formulir Pengukuran Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%	
1	Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	1 Predikat SAKIP	CC	-	-	-
2	Meningkatnya disiplin PNS	1 Tingkat disiplin pns	99.98%	99.99%	100%	Sangat Berhasil
3	Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas	1 Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan	100%	100%	100%	Sangat Berhasil



dan profesional.						
-------------------------	--	--	--	--	--	--

Berikut analisis hasil pengukuran kinerja sasaran strategis yang dicapai BKPSDM Kapuas Hulu Tahun 2018

Tujuan 1 : Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan pelayanan administrasi kepegawaian

Sasaran
Strategis 1

Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi

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.

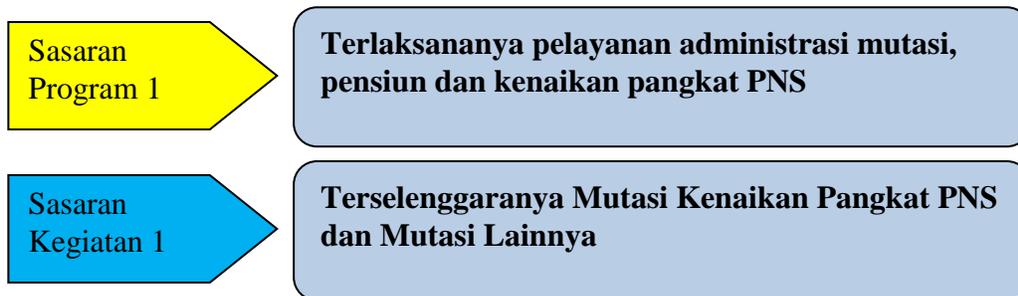


Tata kelola pemerintahan yang baik juga menjadi fokus utama BKPSDM Kab. Kapuas Hulu. Predikat SAKIP terus di evaluasi setiap tahunnya



guna mengukur kualitas dan efektifitas capaian kinerja yang akan dicapai.

Untuk itu, dalam pencapaian sasaran strategis terbagi menjadi beberapa sasaran program dan sasaran kegiatan sebagai berikut :



Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Adapun mekanisme pelayanan kenaikan pangkat adalah sebagai berikut.

Mekanisme pelayanan kenaikan pangkat :

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

Jumlah usulan kenaikan pangkat di Lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu



yang difasilitasi oleh BKPSDM Kab. Kapuas Hulu tahun 2018 adalah 921 usulan. Berikut kami sajikan rekapitulasi kenaikan pangkat PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dari tahun 2016-2018.

Tabel 3.2

Rekapitulasi Kenaikan Pangkat PNS Di Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2016-2019

No	Tahun	Periode				Jumlah	Nominatif KPO
		April		Oktober			
		Non KPO	KPO	Non KPO	KPO		
1	2016	429	158	294	48	929	241
2	2017	248	201	335	116	900	379
3	2018	319	154	254	194	921	276

Sasaran
Kegiatan 2

Terselesaikannya pengurusan pemberhentian dan pensiun PNS

Pensiun merupakan jaminan di hari tua dan sebagai jasa terhadap pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Berdasarkan prinsipnya, pensiun menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya dan untuk setiap pegawai negeri sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang berbentuk oleh pemerintah. Adapun mekanisme pelayanan pensiun adalah sebagai berikut.

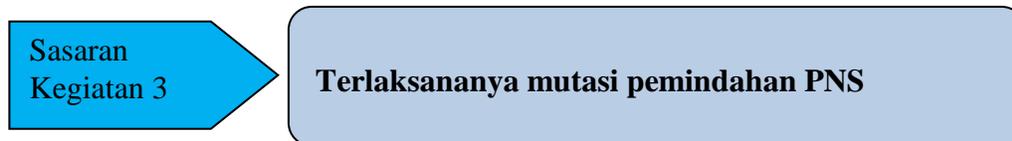
Mekanisme pelayanan pensiun pegawai :

1	OPD menyerahkan usulan dan berkas administrasi PNS yang akan mencapai BUP atau Pensiun Janda/Duda melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
2	BKPSDM memeriksa kelengkapan berkas usulan pensiun, jika telah lengkap maka dientry ke dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang terintegrasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN)



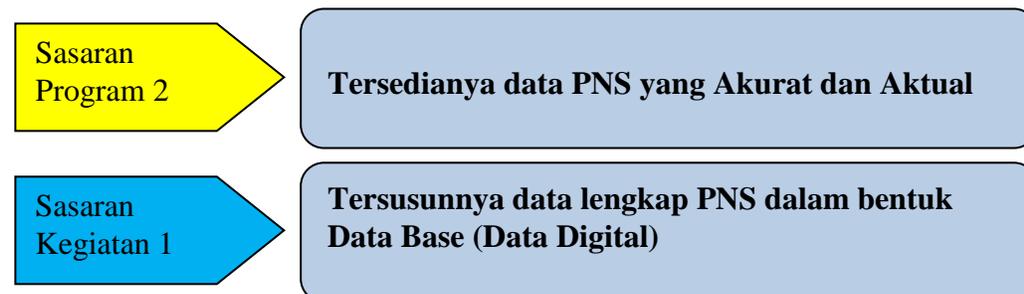
- 3 BKPSDM mengirimkan usul dan berkas Pensiun yang telah dientry tersebut kepada instansi yang berwenang dalam penerbitan keputusan Pensiun PNS yang bersangkutan
- 4 Jika SK Pensiun PNS belum terbit sampai dengan TMT Pensiun PNS tersebut, maka Gaji akan secara otomatis dihentikan melalui sistem Gaji.

Tahun 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu memfasilitasi 209 pengajuan pengurusan pensiun yang terdiri dari 172 pensiun BUP, 6 pensiun dini dan 31 meninggal dunia.



Tahun 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu memfasilitasi 209 Mutasi Pemindahan yang terdiri dari :

- Mutasi Antar Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu 172 pegawai
- Mutasi Pemindahan Keluar 18 pegawai
- Mutasi Pemindahan Masuk 6 pegawai





Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan

kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS. Untuk itu, dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKD melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi data melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara fisik dan elektronik.

Data pegawai yang di-entry ke dalam sistem informasi kepegawaian pada tahun 2018 sebanyak 5.051 record data PNS. Pencapaian kinerja yang didapatkan sampai dengan tahun 2018 didorong oleh kebutuhan terhadap akurasi data ASN. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan terhadap kualitas maupun kuantitas data ASN.





Berikut ini kami sajikan tabel terkait pelaksanaan pengurusan Karpeg, Karis dan Karsu pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang difasilitasi oleh BKSDM Kab. Kapuas Hulu :

Tabel 3.3

Jumlah pegawai yang memperoleh hak-hak kepegawaian tahun 2016-2018

No	Jenis Hak-hak Kepegawaian	2016	2017	2018
2	KARPEG	351	130	158
3	Karis	164	45	44
4	Karsu	163	45	119



Berikut ini kami sajikan tabel terkait sasaran program dan sasaran kegiatan pada sasaran strategis 3 **“Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi.”** sebagai berikut :



Tabel 3.4
Capaian Sasaran Strategis Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi

SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Sasaran Program	Indikator	Sasaran Kegiatan	Indikator	Targer	Realisasi	Capaian
Meningkatkan penyelenggaraan akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Predikat SAKIP					CC		
		Terpenuhinya kelengkapan dokumen SAKIP	Tingkat efektifitas dan kualitas capaian kinerja aset dan keuangan			CC	-	-
				Tersusunnya LAKIP SKPD dan LPPD	Jumlah dokumen LAKIP	20 dokumen	20 dokumen	100%
				Tersusunnya Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun	14 dokumen	14 dokumen	100%
				Tersusunnya laporan prognosis realisasi anggaran	Jumlah laporan prognosis realisasi anggaran	1 laporan	1 laporan	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersusunnya laporan administrasi realisasi aset	Jumlah dokumen/laporan administrasi realisasi aset	40 dokumen	40 dokumen	100%
				Tersusunnya RKT, PKT, Laporan Renja dan Laporan RFK 0 Badan Kepegawaian Daerah Kab. Kapuas Hulu	Jumlah dokumen RKT, PKT, Laporan Renja dan Laporan RFK -0	30 dokumen	30 dokumen	100%
		Tercapainya pemenuhan kebutuhan pelayanan administrasi perkantoran	Persentase penyelenggaraan administrasi perkantoran tepat waktu			100%	100%	100%
				Lancarnya proses administrasi surat-menyurat tepat waktu	Jumlah materai yang digunakan	4.000 materai	4.000 materai	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Lancarnya proses komunikasi telepon dan kebutuhan air dan listrik	Persentase penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100%	100%	100%
				kantor BKPSDM				
				Terlaksananya Perpanjangan STNK kendaraan Bermotor roda 2 dan 4	Persentase pembayaran perijinan kendaraan dinas tepat waktu	100%	100%	100%
				Tersedianya jasa administrasi keuangan	Persentase penyelesaian administrasi keuangan tepat waktu	100%	100%	100%
				Terpenuhinya suasana kerja yang bersih dan nyaman	Persentase penyediaan jasa kebersihan kantor	100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersedianya alat tulis kantor Keperluan Administrasi Kantor	Persentase penyediaan alat tulis kantor	100%	100%	100%
				Tersedianya barang cetak dan penggandaan	Persentase penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100%	100%	100%
				Tersedianya jaringan listrik untuk penerangan bangunan kantor	Persentase penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	100%	100%	100%
				Terlaksananya pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor	Jumlah/unit peralatan dan perlengkapan kantor	36 unit	36 unit	100%
				Tersedianya peralatan rumah tangga	Jumlah penyediaan tabung gas	12 tabung gas	12 tabung gas	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersedianya bahan bacaan dan referensi peraturan bagi pegawai	Persentase penyediaan bacaan dan peraturan perundang-undangan	100% -6.120 ekemplar	100% -6.120 ekemplar	100%
				Terlaksananya penyediaan makan dan minum harian pegawai dan tamu kantor	Jumlah porsi snack dan porsi makan & minuman pegawai dan tamu kantor	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan	9.834 porsi snack dan 462 porsi makan
				Terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	Persentase rapat koordinasi dan konsultasi ke Luar Daerah	100%	100%	100%
				Terlaksananya Rapat Koordinasi dan Kunjungan Kerja Dalam Daerah	Persentase Rapat Koordinasi dan Kunjungan Kerja Dalam Daerah	100%	100%	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersusunnya RKA, DPA, DPA Penyempurnaan dan DPPA BKPSDM Kab. Kapuas Hulu	Jumlah dokumen RKA, DPA, DPA Penyempurnaan dan DPPA	111 dokumen	111 dokumen	100%
				Tersedianya Tenaga pendukung kegiatan kantor BKPSDM	Jumlah penyediaan Jasa Pendukung Kantor	9 orang	9 orang	100%
				Tersedianya iklan dan publikasi di media massa	Persentase publikasi informasi yang disampaikan melalui media cetak	100%	100%	100%
		Tercapainya peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi " BAIK "			100%	100%	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terlaksananya pemeliharaan Rumah Jabatan	Persentase pemeliharaan rutin/berkala Rumah Jabatan	100%	100%	100%
				Terpeliharanya kendaraan dinas roda 2 dan 4	Persentase pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	100%	100%	100%
				Terlaksananya pemeliharaan peralatan kantor gedung kantor	Persentase pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	100%	100%	100%
				Terlaksananya Peningkatan Sarana dan Prasarana Gedung	Persentase Peningkatan Sarana dan Prasarana Gedung	100%	100%	100%
				Graha Abdi Praja dan Gedung Korpri	Graha Abdi Praja dan Gedung Korpri			



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

		Kesesuaian pakaian dinas BKPSDM	Persentase Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu Pegawai			100%	100%	100%
				Terlaksananya Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu Pegawai BKPSDM	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas Hari Hari Tertentu	47 stel pakaian olahraga	47 stel pakaian olahraga	100%
		Terlaksananya pelayanan administrasi mutasi, pensiun dan kenaikan pangkat PNS	Persentase pelayanan administrasi mutasi, pensiun dan kenaikan pangkat PNS			100%	100%	100%
				Terselenggara nya Mutasi Kenaikan Pangkat PNS dan Mutasi Lainnya	Jumlah SK Mutasi Kenaikan Pangkat PNS dan Mutasi Lain	921 SK	921 SK	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terselesaikannya pengurusan pemberhentian dan pensiun PNS	Persentase administrasi pemberhentian dan pensiun PNS yang diakomodir/fasilitasi	100%	100%	100%
				Terlaksananya mutasi pemindahan PNS	Jumlah SK mutasi pemindahan	161 SK	161 SK	100%
		Tersedianya data PNS yang Akurat dan Aktual	Tingkat akurasi database kepegawaian			100%	100%	100%
				Tersusunnya data lengkap PNS dalam bentuk Data Base (Data Digital)	Persentase akurasi data kepegawaian pada Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	921 SK	921 SK	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Tersedianya data pegawai siap saji	Persentase Pemutakhiran Data dan Pendataan Arsip	921 SK	921 SK	100%
		Terlaksananya pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai	Persentase pelayanan administrasi kesejahteraan pegawai			100%	100%	100%
				Terselenggaranya pengurusan Karpeg, Kartu Suami dan Kartu Istri	Persentase usulan Pengurusan Karpeg, Karis dan Karsu yang diakomodir/fasilitasi	100% Karpeg (158 usulan) Karis (44 usulan) Karsu (119 usulan)	100% Karpeg(158 usulan terfasilitasi) Karis (44 usulan terfasilitasi) Karsu (119 usulan terfasilitasi)	100%
				Terlaksananya pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi PNS	Persentase pengurusan Setya Lencana Karya Satya yang diakomodir	100%	100%	100%



LKIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

				Terlaksananya Pengurusan PNS yang mengklaim JKK dan JKM	Persentase Pengurusan (JKK) dan (JKM) yang diakomodir/f asilitasi	100%	100%	100%
--	--	--	--	---	--	------	------	------



Jika dilihat dari keseluruhan pelayanan administrasi kepegawaian pada tabel 3.2 di atas maka proses pelayanan yang ada pada BKPSDM Kab. Kapuas Hulu berjalan dengan cukup baik. Usulan yang terkait dengan hak kepegawaian ASN sudah terfasilitasi dan diakomodir sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

Terkait dengan predikat SAKIP BKPSDM terus berupaya meningkatkan sistem pelaporan capaian kinerja sehingga kerja dan kinerja BKPSDM diharapkan dapat terukur dan dievaluasi untuk perbaikan pada tahun selanjutnya.

Tujuan 2 : Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional.

Sasaran
Strategis 2

Meningkatnya disiplin PNS

Kasus pelanggaran disiplin pada tahun 2018 sebanyak 7 (tujuh) kasus pelanggaran disiplin dimana ke tujuh kasus pelanggaran disiplin tersebut sudah dijatuhi hukuman disiplin dengan keputusan dari pejabat yang berwenang.



Pada tahun 2017 ini BKPSDM juga melakukan pelayanan pengurusan izin kawin dan cerai bagi PNS di Lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu dengan jumlah usulan sebanyak 16 (enam belas) usulan dengan rincian 14 (empat belas) orang sudah



diterbitkan keputusan izin cerai, 1 (satu) orang langsung diarahkan kepengadilan agama dan 1 (satu) orang lagi sedang dalam proses dan akan diselesaikan pada tahun 2019.

Pada tahun 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu terus berusaha menurunkan tingkat pelanggaran disiplin PNS dengan melakukan pembinaan pada masing-masing SKPD dengan melakukan pembinaan, serta sosialisasi tentang peraturan yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin PNS.

Sedangkan untuk tingkat kehadiran pegawai ASN pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 3.5

Rekapitulasi Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Daerah
di lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu Tahun 2016-2018

Tahun	Pentase Hadir (%)	Persentase Tidak Hadir (%)									Ket
		Sakit	Izin	Cuti Tahunan	Cuti Besar	Cuti Bersalin	Dinas Luar	Pelatihan	Cuti Alasan Penting	TK	
2016	97.33	0.38	0.19	0.24	0.05	0.21	0.97	0.29	0.03	0.32	Kriteria tidak hadir hanya untuk TK
2017	99.98	11.17	0.06	0.06	0.03	0.06	0.41	0.11	0.05	0.13	
2018	99.99	10.70	0.10	0.07	0.02	0.05	0.40	0.15	0.03	0.10	



Adapun kendala pencapaian kinerja selain memang kurangnya kesadaran PNS untuk melaksanakan ketentuan jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku juga masih banyak SKPD tidak tepat waktu menyampaikan absensi bulanan yang selama ini dilakukan secara manual.

Solusi kedepan dalam rangka meningkatkan kehadiran PNS di lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu adalah mengembangkan aplikasi kehadiran yang saling terintegrasi sehingga proses pengawasan dan pemantauan terkait ketentuan disiplin masuk/jam kerja bisa lebih baik kedepannya.

Sasaran
Strategis 3

Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional.

Pada sasaran strategis 2 “Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil 49profes yang berkualitas dan professional” terbagi menjadi beberapa sasaran program dan sasaran kegiatan sebagai berikut :

Sasaran
Program 1

Terselenggaranya pembinaan dan pengembangan aparatur

Sasaran
Kegiatan 1

Terlaksananya penyusunan pembinaan karier PNS





Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan 50% penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Tahun 2018 ada 2 kali pelantikan yang difasilitasi dan dilaksanakan oleh BKPSDM Kab. Kapuas Hulu yaitu 113 pejabat struktural dan 15 pejabat fungsional. Dari 2 kali pelantikan tersebut seluruh rangkaian kegiatan berjalan dengan baik dan lancar.

Sasaran
Kegiatan 2

Terseleksinya Pejabat Struktural yang memenuhi persyaratan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama



Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah. Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara. Tahun 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu menargetkan 3 JPT, namun 3 JPT tersebut pada saat pelaksanaan perubahan anggaran direncanakan dilaihan untuk tahun 2019.



Akan tetapi pada tahun yang sama BKPSDM Kab. Kapuas Hulu Guna memenuhi kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional untuk menduduki jabatan strategis menyelenggarakan *Talent Pool* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Ada 10 PNS yang difasilitasi BKPSDM untuk mengikuti *Talent Pool*, 3 PNS difasilitasi untuk mengikuti *Talent Pool* di Pontianak dan 7 PNS difasilitasi untuk mengikuti *Talent Pool* di Gedung Graha Korpri Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu selama 2 hari.



Sasaran
Kegiatan 2

**Terlaksananya penyusunan dan penilaian SKP
sesuai ketentuan**

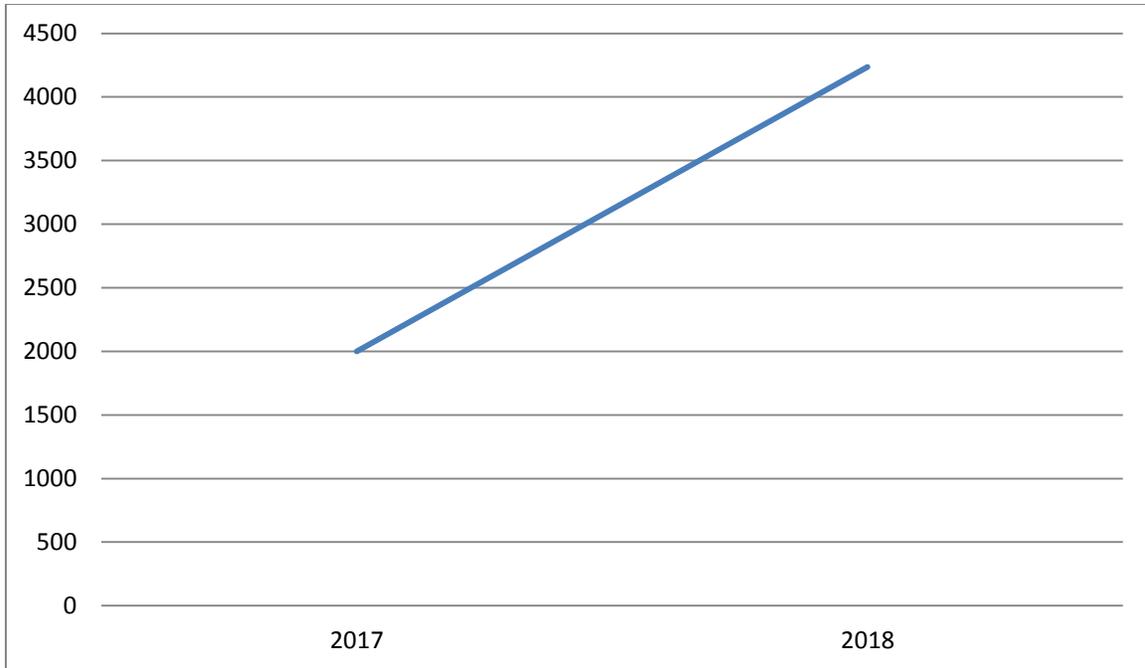
Berdasarkan Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Selanjutnya dalam pasal 20 ditentukan bahwa untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kab. Kapuas Hulu terus melakukan evaluasi terkait penyusunan dan penilaian SKP PNS dilingkungan pemerintah Kab. Kapuas Hulu. Berikut kami tampilkan grafik terkait penyusunan dan penilaian SKP PNS dilingkungan pemerintah Kab. Kapuas Hulu.

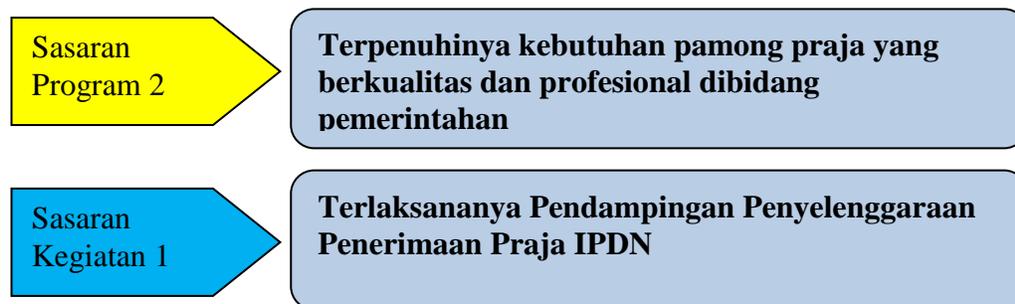


Grafik 3.1

Penyusunan dan penilaian SKP PNS dilingkungan pemerintah Kab. Kapuas Hulu
Tahun 2017-2018



Dari Grafik di atas dapat dilihat terkait peningkatan penyampaian SKP PNS dilingkungan pemerintah Kab. Kapuas Hulu dimana pada tahun 2017 jumlah SKP yang masuk sebanyak 2.000 SKP, sedangkan tahun 2018 jumlah penyampaian SKP meningkat menjadi 4.235 SKP.



Salah satu kegiatan rutin yang dilaksanakan pada BKPSDM Kab. Kapuas Hulu adalah Pendampingan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN. Pendampingan ini



bertujuan agar calon pelamar bisa lebih mudah mendapatkan informasi baik terkait proses registrasi dan syarat lamaran maupun informasi lain yang dibutuhkan calon pelamar seputar informasi tentang IPDN.

Pada kegiatan ini juga BKPSDM juga melakukan monitoring dan evaluasi Praja IPDN asal Kab. Kapuas Hulu yang sedang melaksanakan pendidikan. Dari proses pendampingan, monitoring dan evaluasi Praja IPDN asal Kab. Kapuas Hulu diharapkan bisa mencapai sasaran program “Terpenuhinya kebutuhan pamong praja yang berkualitas dan 53 profesional dibidang pemerintahan”.

Sasaran
Program 3

**Meningkatnya pengembangan sumber daya manusia
aparatur melalui pendidikan dan pelatihan**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (capability) atau keahlian (expertise) yang lebih dari sekedar keterampilan (skill) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/pengetahuan, tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu serta berulang-ulang



sehingga menghasilkan kemampuan/keahlian dalam bidang tertentu. Oleh karena itu dikatakan pula bahwa kompetensi dibentuk oleh interaksi antara factor pengalaman dan 53 profes bawaan. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan.

Peningkatan kompetensi sumber daya Pegawai Negeri Sipil dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar. Untuk mendukung tercapainya Sasaran Program 3 tersebut ada beberapa Sasaran Kegiatan yang akan dilaksanakan yaitu :

**Sasaran
Kegiatan 1****Terfasilitasinya Peserta yang mengikuti diklat
kepemimpinan**

Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Tahun 2018 jumlah pegawai yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial berjumlah 388 pegawai, sementara jumlah pejabat struktural yang ada berjumlah 553 pegawai. Itu artinya ada 165 pegawai yang belum memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial. Inilah yang nantinya menjadi salah satu tantangan bagi BKPSD untuk mengakomodir pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat PIM.



Tahun 2018 BKPSDM hanya bisa memfasilitasi 4 pegawai untuk mengikuti Diklat PIM Tk.III sedangkan masih ada 165 pegawai ditahun 2018 yang belum memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial. Sebenarnya BKPSDM Kab. Kapuas Hulu menargetkan ada 9 pegawai yang akan difasilitasi untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan, tetapi Lembaga Administrasi Negara yang menyelenggarakan Diklat tersebut hanya memberikan 4 kuota pegawai yang dapat mengikuti Diklat PIM Tk.III.



Untuk meningkatkan capaian kinerja di tahun-tahun yang akan datang, upaya yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi dan konsultasi dengan instansi terkait penyelenggaraan diklat untuk memperoleh informasi yang tepat dalam menunjang target kinerja;
2. Mengupayakan penambahan anggaran pada tahun-tahun yang akan datang.

Sasaran
Kegiatan 2

Terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis di Lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu

Pada pelaksanaan diklat Tugas Teknis dan Fungsi Bagi PNS Daerah ada 2 kegiatan yang diselenggarakan oleh BKPSDM pada tahun 2018, dimana 1 kegiatan langsung diselenggarakan/difasilitasi oleh BKPSDM yaitu Diklat Teknis kearsipan dan 1 kegiatan lagi merupakan pengiriman pegawai untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsi.



**Kegiatan Diklat Teknis
Kearsipan**

Diikuti oleh 40 peserta

**Pengiriman pegawai
untuk mengikuti Diklat
Teknis dan Fungsi**

Diikuti oleh 12 peserta



Jika dibandingkan dengan tahun 2017 jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsi bagi PNS Daerah ditahun 2018 lebih sedikit, hal ini dikarenakan pada tahun 2017 BKPSDM melaksanakan 3 yaitu Kegiatan Pelatihan Peningkatan Kompetensi Pengawas Sekolah, Kegiatan Pelatihan Keprotoklan, dan Kegiatan Pelatihan Revolusi Mental dengan total jumlah peserta Diklat sebanyak 46 pegawai. Sedangkan ditahun 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu memfasilitasi 2 (dua) kegiatan diklat Tugas Teknis dan Fungsi Bagi PNS Daerah yaitu 1 kegiatan langsung diselenggarakan/difasilitasi oleh BKPSDM yaitu Diklat Teknis kearsipan dan 1 kegiatan lagi merupakan pengiriman pegawai untuk mengikuti Diklat Teknis dan Fungsi. Sebenarnya diawal penyusunan DPA 2018 BKPSDM Kab. Kapuas Hulu hanya menargetkan 12 pegawai untuk mengikuti diklat Tugas Teknis dan Fungsi, tetapi melihat adanya peluang untuk penambahan anggaran pada kegiatan “Pendidikan dan Pelatihan Tugas Teknis dan Fungsi Bagi PNS Daerah” kami menambahkan lagi kegiatan Diklat Teknis kearsipan dengan jumlah peserta sebanyak 40 orang. Kedepan kami akan terus mengusahakan dan memanfaatkan Sumber Daya dan peluang yang ada untuk memberikan Pendidikan dan Pelatihan Tugas Teknis dan Fungsi Bagi PNS Daerah dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas PNS yang ada pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Sasaran
Kegiatan 3

Terselenggaranya pelatihan dasar CPNS





Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan yang menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk penyelenggaraan Negara yang luas wilayah dan sumber dayanya, diperlukan kemampuan yang memadai dari para penyelenggaranya. Sejumlah keputusan strategis mulai dari merumuskan kebijakan sampai pada implementasi kebijakan dalam berbagai proses pembangunan dilaksanakan oleh PNS. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok PNS yang professional, yaitu PNS yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok PNS professional seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan.

Dalam upaya membentuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berkarakter, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kab. Kapuas Hulu membekali para Calon Pegawai Negeri Sipil formasi 2018 dengan pelatihan dasar yang disesuaikan dengan format dan ketentuan yang berlaku. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS ini dilaksanakan dari tanggal 19 Februari – 31 Maret 2018 di Gedung Graha Korpri Pemerintah Kab. Kapuas Hulu dan dilaksanakan sebanyak 4 (empat) angkatan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6

Rekapitulasi Pelaksanaan Pelatihan Dasar CPNS Pemerintah Kab. Kapuas Hulu
Tahun 2018

Jadwal Pelaksanaan Diklat	Jumlah Peserta Diklat	Keterangan
Angkatan I	40 Peserta	
Angkatan II	40 Peserta	
Angkatan III	38 Peserta	1 peserta CPNS asal Kab. Kapuas Hulu difasilitasi untuk mengikuti Pelatihan Dasar di Kab. Sintang



		dikarenakan tidak dapat mengikuti Pelatihan Dasar Angkatan III di Gedung Graha Korpri Pemerintah Kab. Kapuas Hulu karena gangguan kehamilan
Angkatan IV	40 Peserta	Ada 10 peserta CPNS asal Kota. Singkawang yang difasilitasi oleh BKPSDM Kab. Kapuas Hulu untuk mengikuti Pelatihan Dasar CPNS di Gedung Graha Korpri Pemerintah Kab. Kapuas Hulu.



Sasaran
Kegiatan 4

Terlaksananya seleksi PNS Tugas Belajar dan dipenuhinya biaya akademik PNS tugas belajar dan ikatan dinas



Tugas belajar merupakan penugasan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang kepada PNS untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau yang setara baik di dalam maupun di luar negeri, bukan atas biaya sendiri, dan meninggalkan

tugas sehari-hari sebagai PNS. Pemberian

Bantuan Tugas Belajar bagi PNS dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan berbasis kebutuhan organisasi. PNS yang memperoleh beasiswa tugas belajar terdiri dari berbagai jurusan sesuai dengan kebutuhan formasi pada SKPD. Berikut kami sajikan tabel data pegawai yang menerima bantuan tugas belajar tahun 2018.

Tabel 3.7

Daftar PNS yang mengikuti Tugas Belajar pada tahun 2018

No	Nama	Unit Kerja	Jenjang	Jurusan	Perguruan Tinggi
1	YANTU SUSENO,A.MD.RAD	RSUD dr. ACHMAD DIPONEGORO PUTUSSIBAU	D-IV	RADIOLOGI	POLTEKKES SEMARANG
2	DODY ASHARI, A.Md.	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN	S-1	EKONOMI PEMBANGUNAN	UNIV MUHAMMADIYAH SURAKARTA



		SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU			
3	KRISTOFORUS ORLANDO, S.IP.	KANTOR KECAMATAN KALIS	S-2	MAGISTER KETAHANAN NASIONAL PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK KETAHANAN NASIONAL	UNIVERSITAS INDONESIA JAKARTA
4	DWI DHARMAWAN, S.E.	BADAN KEUANGAN DAERAH	S-2	MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	UNIVERSITAS GAJAH MADA
5	ATMIYATI, S.Kep., Ners.	RSUD dr. ACHMAD DIPONEGORO PUTUSSIBAU	S-2	MAGISTER MANAGEMENT ADMINISTRASI RUMAH SAKIT	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
6	KADARISNO, S.Si.	DINAS LINGKUNGAN HIDUP, PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS HULU	S-2	MAGISTER ILMU LINGKUNGAN PEMINATAN MSDA	UNPAD BANDUNG
7	FIRMANSYAH, S.E.	BADAN KEUANGAN DAERAH	S-2	PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PEMBANGUNAN	UNIVERSITAS GAJAH MADA



Untuk meningkatkan capaian kinerja di tahun-tahun mendatang, BKPSDM Kab. Kapuas Hulu menyusun langkah-langkah sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan lembaga/instansi terkait dalam pemberian bantuan tugas belajar bagi PNS.
2. Mensosialisasikan kepada PNS Kapuas Hulu tentang bantuan tugas belajar.
3. Mensosialisasikan kepada PNS Kapuas Hulu tentang bantuan tugas belajar dengan pembiayaan APBD murni sesuai kebutuhan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu.
4. Mensosialisasikan kepada OPD untuk membantu PNS dalam mengajukan tugas belajar dalam surat menyurat untuk kelengkapan proses administrasi pendaftaran.

Sasaran
Program 4

**Terpenuhinya kebutuhan formasi Aparatur Sipil
Negara yang berkualitas dan profesional melalui
seleksi CAT**

Sasaran
Kegiatan 1

**Terselenggaranya proses seleksi penerimaan
CPNS**



Titik rawan dalam rekrutmen PNS terletak pada proses seleksi. Kesan bahwa proses seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) kental dengan aroma praktik Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN) belum sepenuhnya dapat dihilangkan. Pelaksanaan tes seleksi CPNS dengan metode konvensional dengan menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK) juga dinilai masih kurang efisien. Dengan metode ini diperlukan biaya yang cukup besar, baik yang dikeluarkan oleh peserta maupun instansi yang melaksanakan penerimaan CPNS.

Rentang waktu yang cukup lama antara pelaksanaan tes dengan publikasi hasil tes juga menimbulkan kerawanan terjadinya manipulasi data secara fisik, karena setelah pelaksanaan tes harus diperiksa terlebih dahulu dan memerlukan waktu sampai satu



bulan bagi peserta untuk mengetahui hasil tesnya. Badan Kepegawaian Negara (BKN) memperkenalkan sistem baru dalam tes penerimaan CPNS yaitu sistem Computer Assisted Test (CAT) sejak tahun 2009. Secara nasional sistem CAT wajib digunakan pada tes seleksi penerimaan CPNS 2014.

BKPSDM Kab. Kapuas Hulu kembali memfasilitasi penerimaan CPNS formasi tahun 2018 dengan jumlah 203 formasi. Total jumlah pelamar adalah 2.592 namun 101 pelamar dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi ketahap selanjutnya. Tes Computer Assisted Test (CAT) dilaksanakan mulai dari tanggal 10 November- 14 November 2018 untuk pelaksanaan tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan 14 Desember 2018 untuk pelaksanaan tes Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) di SMK Negeri 1 Putussibau. Dari jumlah 203 formasi yang ada yang dinyatakan lulus tes SKD dan SKB berjumlah 198 peserta tes, itu artinya ada 5 formasi yang tidak terisi. Berikut ini kami sajikan tabel terkait penjelasan dari 5 formasi yang tidak dapat terisi tersebut.

Tabel 3.8

Rekapitulasi Hasil Tes Computer Assisted Test (CAT) CPNS Formasi Umum
Tahun 2018

Pendidikan Yang dicari	Jumlah Formasi	Keterangan
S-1 Manajemen Kearsipan	2	Tidak ada pelamar
D-II Ilmu Transportasi Darat	1	Pelamar 1 orang tetapi dinyatakan Tidak Memenuhi Syarat (TMS)
D-III Penata Anastesi	2	Pelamar 2 orang tetapi tidak memenuhi syarat/kriteria untuk melanjutkan ke tes Seleksi Kompetensi Bidang (SKB)
Total	5	Tidak Terisi



Secara keseluruhan proses seleksi penerimaan CPNS pada Pemerintah Kab. Kapuas Hulu formasi tahun 2018 yang dilaksanakan di SMK Negeri 1 Putussibau melalui sistem tes berbasis Computer Assisted Test (CAT) berjalan dengan baik dan lancar.



Untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur pada BKPSDM Kab. Kapuas kami menyelenggarakan kegiatan Pengembangan dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur yaitu dengan memberikan kesempatan bagi pegawai BKPSDM untuk mengikuti Kursus, Pelatihan, Sosialisasi dan Bimbingan Teknis. Dari jumlah pegawai yang ada pada BKPSDM Kab. Kapuas Hulu yaitu 50 pegawai yang difasilitasi untuk mengikuti Kursus, Pelatihan, Sosialisasi dan Bimbingan Teknis sebanyak 29 pegawai atau 58% dari jumlah total pegawai BKPSDM Kab. Kapuas Hulu.

Berikut ini kami sajikan tabel terkait sasaran program dan sasaran kegiatan pada sasaran strategis 3 “**Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional.**” sebagai berikut :



Tabel 3.9
Capaian Sasaran Strategis Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional

SASARAN STRATEGIS	Indikator Kinerja	Sasaran Program	Indikator	Sasaran Kegiatan	Indikator	Targer	Realisasi	Capaian
Terwujudnya sumber daya manusia aparatur sipil negara yang berkualitas dan profesional	Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan					100%	100%	100%
		Terselenggaranya pembinaan dan pengembangan aparatur	Persentase penempatan jabatan sesuai kualifikasi jabatan			100%	100%	100%
			Persentase penyusunan dan			100%	100%	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

			penilaian SKP sesuai ketentuan					
				Terlaksananya penyusunan pembinaan karier PNS	Persentase pelantikan PNS sesuai kebutuhan pembinaan karier	100%	100%	100%
				Terseleksinya Pejabat Struktural yang memenuhi persyaratan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Jumlah Pejabat Struktural yang memenuhi persyaratan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	3 JPT	-	-
				Terlaksananya penyusunan dan penilaian SKP sesuai ketentuan	Persentase penyelesaian penilaian kinerja PNS	100%	100%	100%



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

		Terpenuhinya kebutuhan pamong praja yang berkualitas dan profesional dibidang pemerintahan	Persentase pelaksanaan kegiatan Pendampingan penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN			100%	100%	100%
				Terlaksananya Pendampingan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	Jumlah kegiatan Pendampingan penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	1 kegiatan	1 kegiatan	100%
		Meningkatnya pengembangan sumber	Persentase fasilitasi PNS untuk mengikuti			100%	169%	169%
		daya manusia aparatur melalui pendidikan	Diklat kepemimpinan, pendidikan dasar,					



LKJIP

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Kapuas Hulu Tahun 2018

		dan pelatihan	tugas belajar dan pelatihan tugas teknis dan fungsi					
				Terfasilitasinya Peserta yang mengikuti diklat kepemimpinan	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	9 Pegawai	4 Pegawai	44,4%
				Terlaksananya kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis di Lingkungan Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis	12 Pegawai	52 pegawai	433%
				Terselenggaranya pelatihan dasar CPNS	Persentase pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan dasar bagi CPNS	100%	100%	100%
				Terlaksananya seleksi PNS Tugas Belajar	Persentase fasilitasi Seleksi dan	100%	100%	100%



				dan dipenuhinya biaya akademik PNS tugas belajar dan ikatan dinas	Pemberian Bantuan Tugas Belajar			
		Terpenuhinya kebutuhan formasi Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan profesional melalui seleksi CAT	Persentase formasi ASN yang terisi			100%	97.5%	100%
				Terselenggara nya proses seleksi penerimaan CPNS	Persentase pelaksanaan kegiatan penerimaan Calon ASN	100%	100%	100%
		Terselenggara nya Aparatur BKPSDM yang mengikuti Kursus,	Persentase pemenuhan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur BKPSDM			58%	58%	100%



		Pelatihan, Sosialisasi Dan Bimbingan Teknis						
				Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur Melalui Kursus, Pelatihan, Sosialisasi Dan Bimbingan Teknis	Persentase ASN BKPSDM yang terfasilitasi mengikuti Kursus, Pelatihan, Sosialisasi Dan Bimbingan Teknis	58%	58%	100%

**B. REALISASI ANGGARAN**

Total anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 adalah sebesar Rp. 11.930.744.000,- yang terdiri dari Belanja langsung dan Belanja tidak langsung. Total anggaran belanja tidak langsung adalah sebesar Rp 3.265.434.000,- dengan realisasinya adalah sebesar Rp. 3.255.420.946,- atau senilai 99,69%.

Adapun rincian Anggaran dan Belanja Tidak Langsung adalah sebagaimana tabel berikut:

NO	KINERJA SASARAN	RENCANA KEUANGAN	REALISASI	%
1	Gaji Pokok	Rp 1.681.585.000	Rp 1.679.141.200	99.85%
2	Tunjangan Keluarga	Rp 169.372.000	Rp 171.240.816	101.10%
3	Tunjangan Jabatan	Rp 139.923.000	Rp 137.085.000	97.97%
5	Tunjangan Fungsional Umum	Rp 68.644.000	Rp 68.730.000	100.13%
6	Tunjangan Beras	Rp 95.231.000	Rp 95.666.820	100.46%
7	Tunjangan PPh	Rp 1.830.000	Rp 1.797.529	98.23%
8	Pembulatan Gaji	Rp 25.000	Rp 24.581	98.32%



9	Tambahan Tunjangan Penghasilan PNSD	Rp	1.112.800.000	Rp	1.105.050.000	99.30%
TOTAL		Rp	3.265.434.000	Rp	3.255.420.946	99.69%

Anggaran belanja langsung sebesar Rp. 8.665.310.000,- dengan realisasinya adalah sebesar Rp. 8.405.274.230,- atau senilai 97,00%. Adapun rincian anggaran per program dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut:

NO	PROGRAM	RINCIAN KEGIATAN	BELANJA LANGSUNG					
			ANGGARAN (Rp)		REALISASI (Rp)		(%)	
1	PROGRAM PELAYANAN UMUM ADMINISTRASI PERKANTORAN	1	Penyediaan Jasa surat Menyurat	Rp	18.000.000	Rp	18.000.000	100%
		2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp	92.676.000	Rp	87.706.225	94.64%
		3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas / Operasional	Rp	5.500.000	Rp	5.293.600	96.25%
		4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	Rp	101.640.000	Rp	96.840.000	95.28%
		5	Penyediaan Jasa Pengamanan dan kebersihan Kantor	Rp	15.700.000	Rp	15.700.000	100%



		6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	R p	107.508.500	R p	107.508.500	100%
		7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	R p	28.000.000	R p	28.000.000	100%
		8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	R p	15.000.000	R p	15.000.000	100%
		9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	R p	69.500.000	R p	48.850.000	70.29%
		10	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	R p	4.800.000	R p	4.800.000	100%
		11	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	R p	18.096.000	R p	18.000.000	99.47%
		12	Penyediaan Makanan dan Minuman	R p	163.680.000	R p	163.383.000	99.82%
		13	Rapat - rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	R p	646.544.550	R p	646.514.800	100%
		14	Rapat-rapat Koordinasi dan Kunjungan Kerja dalam Daerah	R p	149.162.400	R p	149.108.000	99.96%



		15	Penyusunan RKA, DPA dan DPA Perubahan	R p	22.617.500	R p	22.617.300	100%
		16	Penyediaan Jasa Pendukung Kantor	R p	177.000.000	R p	175.500.000	99.15%
		17	Penataan Dokumen Kepegawaian PNS Daerah Kab. Kapuas Hulu	R p	67.510.000	R p	66.175.500	98.02%
		18	Penyediaan Jasa Publikasi	R p	21.750.000	R p	21.750.000	100%
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA & PRASARANA APARATUR	19	Pemeliharaan Rutin / Berkala Rumah Jabatan	R p	8.010.000	R p	8.010.000	100%
		20	Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	R p	77.121.000	R p	77.109.200	99,99%
		21	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Peralatan Gedung Kantor	R p	77.590.000	R p	77.587.000	100%
		22	Peningkatan Sarana dan Prasarana Gedung Graha Adi Praja	R p	118.616.000	R p	106.417.030	89.72%
3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	23	Pengadaan Pakian Khusus Hari-hari Tertentu	R p	18.800.000	R p	18.800.000	100%



4	PROGRAM PENINGKATAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	24	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	R p	9.701.000	R p	9.701.000	100%
		25	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	R p	10.166.500	R p	10.166.500	100%
		26	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran SKPD	R p	4.341.000	R p	4.341.000	100%
		27	Pendataan dan Pengelolaan Asset SKPD	R p	10.650.000	R p	10.650.000	100%
		28	Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Penetapan Kinerja Tahunan SKPD	R p	19.770.000	R p	19.770.000	100%
5	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR	29	Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	R p	490.948.000	R p	448.735.924	91.40%
		30	Seleksi Penerimaan Calon PNS	R p	844.290.500	R p	834.279.500	98.81%
		31	Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	R p	274.424.800	R p	270.243.700	98.48%
		32	Penyelenggaraan Mutasi Kenaikan Pangkat PNS dan Mutasi Lainnya	R p	354.314.500	R p	354.153.324	99.95%
		33	Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian	R p	148.467.800	R p	145.403.575	97.94%



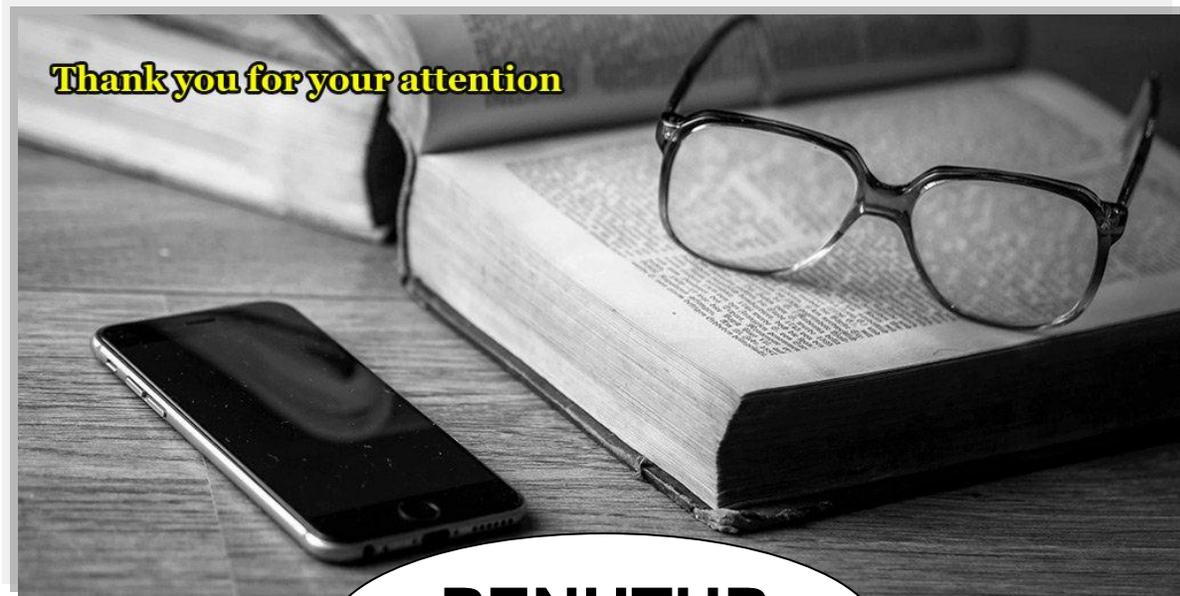
		34	Pemuktahiran Data PNS	R p	193.303.100	R p	188.789.400	97.66%
		35	Pemberian Penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi PNS	R p	218.418.500	R p	209.008.500	95.69%
		36	Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	R p	309.727.000	R p	295.310.950	95.35%
		37	Pendampingan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	R p	49.433.000	R p	48.779.300	98.68%
		38	Penyelenggaraan Administrasi Pemberhentian dan Pensiun PNS	R p	358.192.000	R p	358.044.500	99.96%
		39	Pengambilan Data Biometrik KPE bagi PNS dan CPNS	R p	-	R p	-	-
		40	Mutasi Pemindehan	R p	230.746.000	R p	230.635.122	99.95%
		41	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	R p	361.395.500	R p	350.646.284	97.03%
		42	Evaluasi Penyusunan dan Penilaian Kinerja PNS	R p	270.063.000	R p	268.048.400	99.25%



		43	Pelayanan Pengurusan JKK dan JKM	R p	98.453.000	R p	96.684.700	98.20%
6	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR	44	Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS Daerah	R p	290.131.000	R p	290.032.150	99.97%
		45	Pendidikan dan Pelatihan Tugas Teknis dan Fungsi Bagi PNS Daerah	R p	424.196.000	R p	359.300.750	84.70%
		46	Pengembangan dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	R p	360.037.600	R p	338.881.846	94.12%
		47	Pelatihan Dasar CPNS	R p	763.338.250	R p	741.348.750	97.12%
7	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN	48	Seleksi dan Pemberian Bantuan Tugas Belajar	R p	545.980.000	R p	543.648.900	99.57%

Dilihat dari aspek keuangan sebagaimana tabel di atas, pelaksanaannya telah sesuai ketentuan yang berlaku dan telah dituangkan dalam laporan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018. Dimana dalam pelaksanaannya anggaran tersebut digunakan untuk mewujudkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2018 sesuai dengan dokumen perjanjian kerja tahun 2018. Pemanfaatan dana telah dilakukan secara efektif, efisien dan akuntabel.

BAB IV



PENUTUP

A. Tinjauan Umum

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu disusun sebagai wujud dukungan sistem administrasi yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi yang handal, profesional, efisien, efektif serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu adalah suatu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan yang dilakukan selama tahun 2018, untuk dijadikan sebagai tolak ukur untuk pelaksanaan kegiatan pada tahun anggaran berikutnya agar kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu dapat menjadi lebih baik lagi.



B. Tinjauan Khusus

Tujuan penyusunan LAKIP 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 2018, 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;
5. Perlu komitmen dan tindakan tegas dari setiap SKPD 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.