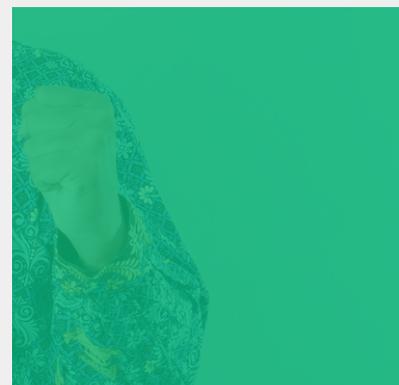


Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

100,27%



Tahun
Anggaran 2024



97,41%



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

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

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

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2022 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Kedamin, Februari 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KAPUAS HULU,



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

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Struktur Organisasi	1
C. Sumber Daya Aparatur	3
D. Sumber Daya Keuangan	5
E. Permasalahan Utama.....	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
A. Rencana Strategis.....	7
B. Rencana Kinerja Tahunan	13
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	26
A. Capaian Kinerja.....	26
1. Capaian Kinerja Tahun 2024.....	26
2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	28
3. Analisis Capaian Kinerja	35
4. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	41
5. Kendala dan Solusi	46
B. Realisasi Anggaran	55
BAB IV PENUTUP	57

BAB I PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

1. LATAR BELAKANG

Selama 1 tahun menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu perlu melaporkan hasil kinerjanya kepada publik dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang lazim disebut LKjIP. LkjIP merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024 diharapkan dapat:

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

2. SUSUNAN ORGANISASI

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

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

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

Tugas :

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

Fungsi :

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

4. SUMBER DAYA APARATUR

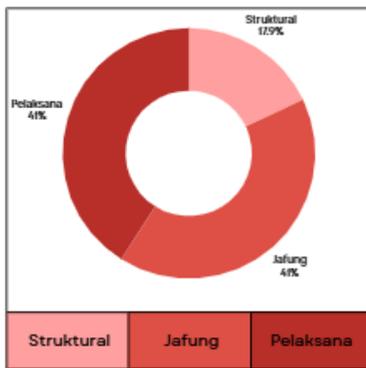
Keberhasilan penyelenggaraan dan pelaksanaan tugas serta berbagai program kegiatan yang dikelola Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia aparatur yang tersedia. Pada Tahun 2024 , BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu didukung oleh 48 orang personil yang terdiri dari 35 ASN (PNS dan PPPK) dan 13 Tenaga Non ASN. Gambaran dukungan sumber daya manusia dapat dilihat pada Gambar infografis berikut :

Gambar 1.2
Infografis Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu

Statistik SDM BKPSDM

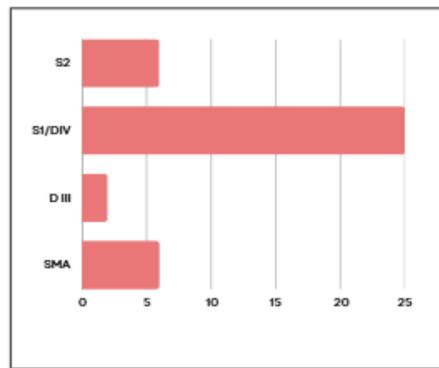
Jabatan | Pendidikan | Kepangkatan

Persentase Jenis Jabatan

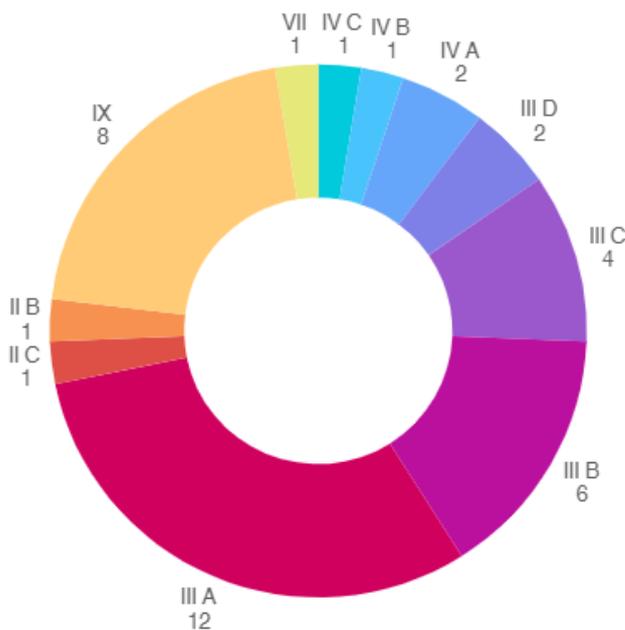


Struktural : 7 orang
 Jafung : 16 orang
 Pelaksana : 16 orang

Komposisi Berdasarkan Pendidikan



S2: 6 orang
 S1/DIV: 25 orang
 D III: 2 orang
 SMA: 6 orang



Komposisi berdasarkan Kepangkatan

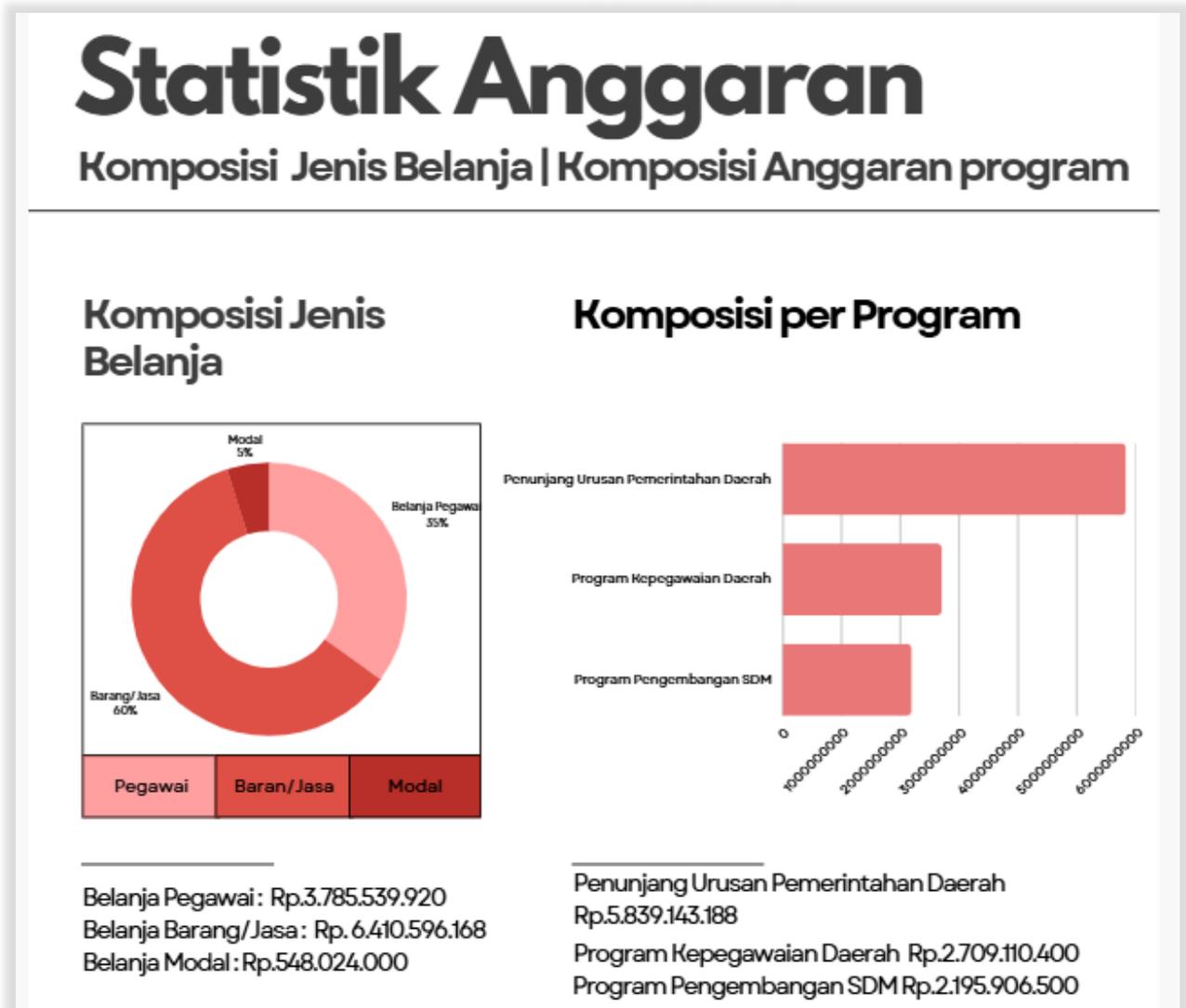
5. SUMBER DAYA KEUANGAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2024 mendapatkan pagu sebesar Rp. **10,744,160,088,-** dan dapat direalisasikan sebesar Rp. **10,422,587,385,-** atau 97,01 % dari pagu anggaran keseluruhan, dengan demikian jumlah anggaran Program/kegiatan yang tidak dapat diserap sebesar Rp. 321.572.703,- atau 2,99 %.

Pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2024 mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya meskipun tidak terlalu signifikan karena masih dalam pandemi covid yang mengakibatkan dilakukannya refocusing anggaran untuk penanganan pandemi tersebut. Distribusi anggaran pada BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2024 dapat dilihat pada Gambar dibawah :

Gambar 1.3

Distribusi Anggaran per Kegiatan



Belanja Daerah	10,744,160,088
Belanja Operasional	10,196,136,088
Belanja Pegawai	3.785.539.920
Belanja Barang dan Jasa	6.410.596.168
Belanja Modal	548.024.000
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	548.024.000

B. PERMASALAHAN UTAMA (STRATEGIC ISSUED)

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

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

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

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

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS 2022 – 2026

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

1. VISI

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

2. MISI

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

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

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

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

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

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

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

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

3. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

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

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

Selanjutnya dari Tujuan, maka dijabarkan melalui sasaran, dimana sasaran pada hakekatnya merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu kondisi yang ingin dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, dan terukur setiap tahunnya dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Indikatornya adalah hal-hal yang dapat dijadikan petunjuk tentang keberhasilan atau kegagalan pencapaian target yang telah ditentukan pada tahun yang bersangkutan. Sasaran Perangkat Daerah yang ditetapkan merupakan sasaran pada level OPD (Eselon II), yang akan dijabarkan dalam program dan kegiatan. Adapun indikator kinerja sasaran yang digunakan merupakan *medium term outcome* atau *outcome* untuk jangka menengah.

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

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

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

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

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

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

Tabel 2.3

Definisi Operasional Indikator Kinerja Perangkat Daerah

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

B. RENCANA KINERJA TAHUNAN

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

Tabel 2.4 Strategi dan Kebijakan Perangkat Daerah

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

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

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

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

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Perjanjian Kinerja merupakan bentuk komitmen dan kesepakatan antara Bupati dan Kepala SKPD mengenai kinerja tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian Kinerja memuat Sasaran Strategis, Indikator Kinerja dan target, serta uraian Program, kegiatan dan anggaran yang dibutuhkan guna mendukung tercapainya target kinerja. Selanjutnya, dari 2 (dua) sasaran strategis dan 5 (lima) indikator sasaran yang tertulis dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tahun 2022-2026. Kelima indikator sasaran tersebut selanjutnya akan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala BKPSDM Kapuas Hulu dengan Bupati Kapuas Hulu dalam rangka mendukung pencapaian IKU Bupati yang berkaitan dengan tugas, pokok dan fungsi BKPSDM. Namun demikian, walaupun telah ditetapkan target kinerja selama lima tahun pada dokumen Renstra, perencanaan target kinerja selalu diupdate setiap tahunnya untuk melihat dinamika realisasi yang ada. Adapun sasaran strategis dan indikator kinerja utama Tahun 2024, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.6
Pengukuran Perjanjian Kinerja
BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	85%
		Persentase Disiplin ASN	99,90%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26%
2.	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB
No	Program	Anggaran	
		Murni	Perubahan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp4.772.528.464	Rp. 5.839.143.188
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp1.825.966.050	Rp.2.709.110.400
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp2.930.314.400	Rp.2.195.906.500
	JUMLAH	Rp9.528.808.914	Rp. 10.744.160.088

Berdasarkan indikator kinerja perangkat Daerah yang dijabarkan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kedalam Rencana Strategi (Renstra) BKPSDM Kapuas Hulu, maka disusun 5 (lima) indikator kinerja utama (IKU) Kepala BKPSDM yang ditetapkan bernilai strategis dan memiliki daya ungkit yang tinggi bagi peningkatan performa kinerja BKPSDM Kapuas Hulu dalam mendukung pencapaian Indikator Kinerja Daerah (IKD) Bupati Kapuas Hulu. Program-program yang dikerjakan oleh BKPSDM Kapuas Hulu pada Tahun 2024, yang diharapkan dapat meningkatkan performa dan kinerja sesuai dengan tupoksinya.

TABEL 2.7
RENCANA AKSI KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAPUAS HULU

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN STRATEGIS	TARGET KINERJA TAHUNAN	TARGET KINERJA TRIWULAN				Penanggungjawab
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	85%	-	-	-	85%	Kepala BKPSDM
		Persentase Disiplin ASN	99,90%	-	-	-	99,90%	
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83%	-	-	-	83%	
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26%	-	-	-	26%	

NO	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET KINERJA TAHUNAN	TARGET KINERJA TRIWULAN				Penanggungjawab
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	
1.	Kepegawaian Daerah	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	85%	-	-	-	85%	
		Persentase Disiplin ASN	99,90%	-	-	-	99,90%	
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83%	-	-	-	83%	
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26%				26%	

NO	KEGIATAN	SUBKEGIATAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TAHUNAN	AKSI/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA AKSI/SUB KEGIATAN	Target Kinerja Triwulan				Anggaran (dalam ribuan)	Penanggung Jawab
							TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah rekapitulasi usulan formasi pegawai yang tersusun	1			1	1	0	1	Rp70.382.200,00	KABID P2DK
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Penerbitan Rancangan Keputusan Pengangkatan ASN sesuai ketentuan	1590			1	1	1	1	Rp769.282.000,00	KABID P2DK
			Jumlah laporan kegiatan pengadaan CASN yang sesuai ketentuan	3			15	8	7	0		KABID P2DK
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Penerbitan Rancangan Keputusan Pemberhentian ASN sesuai ketentuan	200			3	3	3	3	Rp97.456.000,00	KABID P2DK
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah penyajian data atau informasi kepegawaian yang tersedia	2			0	0	150	100	Rp173.516.450,00	KABID P2DK
			Jumlah dokumentasi fitur baru SIMPEG yang tersedia	3			1	1	4	4		KABID P2DK

2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pegawai yang diupdate data dan informasi status kepegawaiannya	2500			0	1	1	0	Rp92.092.000,00	KABID P2DK
			Jumlah penyusunan dokumen standar data, metadata (variabel data dan indikator)	3			3	1	0	0		KABID P2DK
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian kinerja	4			1	1	0	1	Rp100.855.250,00	KABID P2DK
			Jumlah kegiatan pendampingan penggunaan aplikasi ekinerja	30			1	1	1	1		KABID P2DK
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan pengelolaan Simjalin	12			15	8	7	0	Rp11.221.000,00	KABID P2DK
		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah data permohonan pengajuan Satya Lencana	250			3	3	3	3	Rp42.805.000,00	KABID P2DK
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang tersedia	10			0	0	150	100	Rp37.247.000,00	KABID P2DK

		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan penanganan pelanggaran disiplin	2			1	1	4	4	Rp40.787.000,00	KABID P2DK
		Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terfasilitasi	1 org			0	1	1	0	Rp1.927.000,00	KABID P2DK
			Jumlah ijin cerai sesuai usulan dan ketentuan yang terfasilitasi	3			3	1	0	0		KABID P2DK
3	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen bahan mutasi PNS keluar/masuk antar kabupaten dalam provinsi, antar provinsi antar instansi	20 dok			5	5	5	5	Rp197.386.000,00	KABID MP
			Jumlah rancangan rekomendasi mutasi PNS keluar/masuk	20 dok			5	5	5	5		KABID MP
			Jumlah dokumen bahan mutasi pegawai diinternal	100 lap			20	30	30	20		KABID MP
			Jumlah rancangan surat tugas/keputusan	100 SK			20	30	30	20		KABID MP
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pedoman dan prosedur kerja terkait kenaikan	6 dok			1	2	1	2	Rp258.442.000,00	KABID MP
			Jumlah rancangan surat keputusan kenaikan pangkat	428 SK			23	168	41	196		KABID MP

		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen bahan rencana seleksi jabatan untuk	3 dok			0	1	2	0	Rp473.582.000,00	KABID MP
			Jumlah dokumen laporan/evaluasi pelaksanaan promosi	3 lap			0	1	2	0		KABID MP
4	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah rancangan keputusan tugas belajar ASN	20			5	5	5	5	Rp137.414.500,00	KABID PSDMA
			Jumlah bahan masukan pencantuman gelar	40			10	10	10	10		KABID PSDMA
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah bahan pengangkatan, kenaikan jenjang, pemberhentian sementara dan pembebasan pegawai dalam jabatan fungsional	300			75	75	75	75	Rp204.715.000,00	KABID PSDMA
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti kompetensi teknis	17			0	0	0	17	Rp85.346.500,00	KABID PSDMA
			Jumlah data lulusan ASN yang mengikuti pengembangan	17			0	0	0	17		KABID PSDMA

5	Pengembangan Kompetensi Teknis	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi teknis	1			0	0	0	1	Rp787.000,00	KABID PSDMA
			Jumlah laporan hasil evaluasi pengembangan	1			0	0	0	1		KABID PSDMA
	Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan	45			8	19	4	14	Rp2.063.009.500,00	KABID PSDMA
			Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan fungsional	5			0	2	1	0		KABID PSDMA

			Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS	4			0	4	0	0		KABID PSDMA
			Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi PPPK	1900			0	0	1900	0		KABID PSDMA
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi kepemimpinan, Fungsional dan Prajabatan	3			0	1	1	1	Rp46.763.500,00	KABID PSDMA

			Jumlah laporan hasil evaluasi pengembangan kompetensi kepemimpinan, Fungsional dan Prajabatan	3			0	1	1	1	Rp.1.708.990.884.	KABID PSDMA
--	--	--	---	---	--	--	---	---	---	---	-------------------	-------------

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

A.1 Capaian Kinerja Tahun 2024

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

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

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

Berdasarkan pengukuran tersebut dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

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

Tabel 3.1
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Prosentase Capaian
1.	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	85%	82,80%	97,41
		Persentase Disiplin ASN	99,90%	100%	100,10
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83%	83,23%	100,27
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26%	66,50%	255,76
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB (70)	B (62,8)	89,71%

Gambar 3.1
Screenshoot Penilaian IP ASN dengan Kondisi Data per 10 September 2024

Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kondisi Data		
Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	sedang	4161	10-09-2024		
Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata - Rata Nilai	Total Nilai
20.07	26.6	24.97	5	76.64	318884.8

Nilai resmi untuk IP ASN Tahun 2024 secara resmi belum dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), data yang ditampilkan pada realisasi merupakan data nilai “antara” , yang merupakan data/nilai IP ASN yang masih berproses namun sudah bisa menggambarkan hasil yang akan dicapai untuk beberapa aspek IP ASN. Secara umum, Aspek Pemenuhan Standar Kompetensi memiliki capaian realisasi yang signifikan, yaitu memiliki persentase capaian sebesar 255,76%, capaian sebesar ini disebabkan adanya program akselerasi pemanfaatan aplikasi ASN Berpijar dimana secara masive aplikasi pembelajaran mandiri ini disosialisasikan kepada ASN Kapuas Hulu. Sedangkan untuk nilai aspek paling rendah adalah pada Aspek Kualifikasi Pendidikan, yaitu persentase capaian hanya sebesar

97,41%, hal ini disebabkan peningkatan kualifikasi pendidikan bersifat dorongan kepada ASN untuk melanjutkan jenjang pendidikannya, sedangkan untuk pembiayaan beasiswa pendanaan pemerintah daerah tidak tersedia selama beberapa tahun kebelakang.

Berdasarkan skala pengukuran Kinerja Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, merujuk pada nilai capaian menggunakan data/nilai “antara” IP ASN, maka didapatkan rata-rata prosentase capaian kinerja BKPSDM pada Tahun 2024 sebesar 128,65% atau berada pada predikat “SANGAT BAIK”.

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

A.2 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

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

Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu memperoleh alokasi dana belanja dari APBD Kab. Kapuas Hulu sebesar Rp. 10,744,160,088. Dari anggaran Belanja tersebut digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusi yang telah ditetapkan pada Tahun 2024. IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu disepakati oleh Kepala Badan dan Bupati Kapuas Hulu. IKU OPD tersebut dibreakdown melalui penetapan kinerja yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang dan sekretariat di tingkat eselon III, IV, maupun staf. Dengan dibuatnya Perjanjian Kinerja Tahun 2024 baik pejabat struktural dan staf, maka target kinerja pun menjadi jelas bagi setiap individu.

Tabel 3.2**Analisa Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**

No	Sasaran Strategis	Program	Anggaran		Capaian Kinerja	Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi		
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Rp.2.709.110.400	Rp.2.644.989.633	97,63%	2,37%
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp.2.195.906.500	Rp.2.117.728.742	96,44%	3,56%
2	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp.5.839.143.188	Rp.5.659.869.010	96,93%	3,07%

Pada Tahun 2024 dari anggaran Belanja sebesar Rp. 10,744,160,088 dapat terserap sebesar Rp. 10,422,587,385 (97,01%) yang digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui 3 program yaitu :

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

Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya anggaran sebesar 2,99% pada Tahun 2024 yaitu Rp 321.572.703,00. Untuk lebih mengetahui rincian tingkat efisiensi anggaran dalam pencapaian setiap target indikator kinerja sasaran serta program kegiatan subkegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 3.2.

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

- Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN dengan efisiensi anggaran sebesar 1,37 % atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 10.505.088,00. Hal ini sebagian besar dikarenakan minimnya serapan pada biaya honorarium kegiatan penyerahan SK yang lebih sedikit dari perencanaan dan adanya efisiensi dari honorarium tenaga operator. Selain kedua item tersebut, terdapat pula efisiensi dari belanja perjalanan dinas dan makan dan minum kegiatan ;

- Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi dan Pemberhentian dengan tingkat efisiensi sebesar 1,48% atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 1.441.420. Efisiensi ini diperoleh dari efisiensi belanja ATK , bahan komputer dan perjalanan dinas luar daerah, karena beberapa urusan dapat diselesaikan menangani tanpa harus koordinasi tatap muka keluar instansi;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 7,62% atau penghematan anggaran senilai Rp.36.078.267,-. Penghematan ini berada pada belanja honorarium, khususnya pada komponen belanja penyelenggaraan pelantikan. Hal ini dikarenakan adanya perencanaan untuk pelaksanaan pelantikan jabatan, namun terkendala pada proses izin dari kementerian dalam negeri, sehingga pelaksanaannya batal diselenggarakan;

- Sub Kegiatan Pengembangan Karir pada Jabatan Fungsional, memiliki nilai efisien sebesar 1,11% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.273.880,-. Efisiensi ini dikarenakan adanya honorarium narasumber yang tidak terserap disebabkan jumlah kehadiran narasumber pada kegiatan kurang dari yang direncanakan, selain itu perjalanan dinas yang dilakukan kurang dari standar hari perjalanan dinas, yang mengakibatkan sisa pada anggaran belanja, dan tidak dapat digunakan lagi untuk perjalanan dinas selanjutnya;

- Sub kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur memiliki efisiensi senilai 1,33% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.346.397,-. Penghematan ini berada pada pos belanja perjalanan dinas, dikarenakan sosialisasi SKP di wilayah kecamatan yang dipusatkan pada titik titik tertentu dan penggabungan beberapa kecamatan dalam satu kegiatan. Melalui metode ini, maka diperoleh efisiensi anggaran dengan tidak mengurangi target kinerja yang telah direncanakan;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai memiliki nilai efisiensi anggaran senilai 16,16% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.813.000,-. Efisiensi ini berada pada belanja honorarium tim pelaksana kegiatan yang tidak dicairkan karena adanya kebijakan efisiensi;

- Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai memiliki nilai efisiensi anggaran senilai 2,70% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.813.000,-. Efisiensi ini berada pada belanja perjalanan dinas, dimana masih tersisa pagu perjadi akibat dari selisih pembayaran;
- Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN memiliki efisiensi senilai 3,19% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.186.700,-. Efisiensi ini berada pada belanja perjalanan dinas biasa dan cetak banner/baleho kegiatan;
- Sub Kegiatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN memiliki efisiensi senilai 3,29% atau penghematan anggaran sebesar Rp.1.342.966,-. Efisiensi ini berada pada belanja perjalanan dinas biasa, karena beberapa penyelesaian masalah pelanggaran disiplin ASN dapat dikoordinasikan tanpa melakukan tatap muka langsung, baik dalam rangka konsultasi ke instansi luar maupun koordinasi di lokus unit kerja pelanggaran disiplin terjadi;
- Sub Kegiatan Proses Izin Perceraian Pegawai memiliki efisiensi senilai 22% atau penghematan sebesar Rp.78.000,-. Bahwa untuk sub kegiatan ini hanya memiliki anggaran untuk belanja ATK saja, karena proses izin perceraian yang dilakukan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan administrasi ke pimpinan;
- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum memiliki efisiensi senilai 2,96% atau penghematan sebesar Rp2.530.003,-. Penghematan ini berada pada belanja honorarium narasumber dimana pada pelaksanaannya, kehadiran narasumber lebih sedikit dari yang dibutuhkan;
- Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum memiliki efisiensi senilai 7,37% atau penghematan sebesar Rp58.000,-. Penghematan ini berada pada belanja alat tulis kantor;

- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan memiliki efisiensi senilai 3,65% atau penghematan sebesar Rp75.401.755,-. Penghematan ini berada pada belanja kursus singkat yang diperuntukan oleh jabatan fungsional, namun pada realisasinya banyak pelatihan fungsional yang biayanya ditanggung oleh penyelenggara;
- Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi memiliki efisiensi senilai 12,10% atau penghematan anggaran sebesar Rp.3.189.960,-. Penghematan ini berada pada belanja perjalanan dinas, dimana telah dilakukan perjalanan untuk pelatihan namun masih tersisa pagu setelah dipertanggungjawabkan;
- Sub Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD memiliki efisiensi senilai 1,78% . Penghematan ini berada pada belanja honorarium pengelola keuangann yang tidak dapat diserap sepenuhnya;
- Sub Kegiatan Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD memiliki tingkat efisiensi senilai 7,6% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.997.000,-. Penghematan ini berada pada belanja honoarium pengelola web, hal ini dikarenakan jumlah pembayaran honor menyesuaikan jumlah bulan diterbitkannya SK;
- Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik memiliki tingkat efisiensi senilai 7,14% atau penghematan anggaran sebesar Rp.2.797.999,-. Penghematan ini berada pada pembayaran air ledeng dan listrik kantor.

Tabel 3.3
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 s.d 2024

NO	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	46%	47,16%	102%	48 %	84,4%	175,8%	85%	82,80%	97,41
		Persentase Disiplin ASN	100%	100%	100%	99,90 %	100%	100,1%	99,90%	100%	100,10
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	72%	72%	100%	72 %	6,96%	9,6%	83%	83,23%	100,27
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	93%	57%	61%	25 %	24,9%	99,6%	26%	66,50%	255,76
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	A (80)	B (76,31)	95,38%	BB (70)	B (62,8)	89,71%	BB (70)	B (62,8)	89,71%

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa indikator kinerja pada Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi Pendidikan mempunyai prosentase capaian yang fluktuatif antara tahun 2022 s/d 2024. Pada tahun 2022, prosentase capaian mendapat angka sebesar 102% dan di Tahun 2023 mengalami penurunan tajam dan dilanjutkan kenaikan kembali di Tahun 2024, dengan tingkat capaian prosentase kinerja sebesar 100,27%. Untuk capaian persentase kinerja ASN mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dari 6,96% Tahun 2023 menjadi 83,23% di Tahun 2024. Hal ini disebabkan telah diakselerasinya penggunaan e-kinerja menggantikan SKP manual. Kemudian pada indikator pemenuhan standar kompetensi juga mengalami peningkatan yang tinggi. Pada Tahun 2023 capaian sebesar 99,6% dan di Tahun 2024 meningkat menjadi 255,76%. Hal ini disebabkan adanya akselerasi program ASN Berpijar, sehingga setiap ASN dapat melaksanakan pelatihan mandiri secara online dan memperoleh pengakuan berupa sertifikat yang memiliki nilai Jam Pelajaran. Sedangkan untuk capaian kinerja Persentase Disiplin ASN

memiliki nilai capaian yang stabil dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan, capaian Persentase Dimensi Disiplin dalam IP ASN telah mencapai nilai maksimal dari Skor 5. Kemudian untuk target capaian kinerja pada Nilai Evaluasi SAKIP juga memiliki angka yang fluktuatif, hal ini dikarenakan adanya perbedaan sistem penilaian SAKIP pada Tahun 2022 ke 2023, sehingga pada Tahun 2024 target SAKIP diturunkan dari tahun sebelumnya.

Tabel 3.4
Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2024

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	REALISASI 2024	TARGET AKHIR RENSTRA
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	82,80%	46,49%
		Persentase Disiplin ASN	100%	99,80%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83,23%	83,00%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	66,50%	93,37%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	B (62,8)	A (80)

A.3 Analisis Capaian Kinerja

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

1. Indikator I : Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan

Indeks Dimensi Kualifikasi menggambarkan kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang yang paling tinggi sampai dengan jenjang yang paling rendah. Menurut Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 7 Indeks ini diperhitungkan sebesar 25 % dari keseluruhan pengukuran IP ASN. Bobot Penilaian Pengukuran dimensi kualifikasi ini bervariasi mulai sebesar 1 bagi PNS yang berpendidikan di bawah SLTA sampai dengan 25 bagi PNS yang berpendidikan S-3. Hasil Perhitungan menunjukkan bahwa sebagian besar ASN berkualifikasi pendidikan S1/D4/Sederajat (3.842 orang dari 6.501 ASN) dan yang paling sedikit adalah ASN yang berkualifikasi pendidikan SD-SLTP (5 orang dari 6.501 ASN). Dari perhitungan Dimensi Kualifikasi didapatkan skor 20,07 dari skor maksimal 25 , sehingga dengan hasil skor tersebut jika dibandingkan dengan target kinerja diperoleh Capaian Kinerja untuk Dimensi Kualifikasi sebesar 97,41% pada Tahun 2024. Angka tersebut diperoleh dari target kinerja yang ditetapkan sebesar 85%, dan berhasil memperoleh realisasi kinerja sebesar 82,80% (Skor 20,07). Capaian Kinerja ini tidak mencapai 100% dikarenakan pada aspek pendidikan ASN, BKPSDM belum mampu mengintervensi aspek peningkatan pendidikan mengingat proses peningkatan pendidikan membutuhkan biaya yang cukup besar dan waktu yang lama. Sehingga upaya untuk peningkatan kualifikasi pendidikan baru dapat dilakukan melalui layanan pemberian tugas belajar yang sesuai standar, layanan pencantuman gelar dan ujian dinas UPKP kepada ASN yang ingin menyesuaikan pendidikan yang dimiliki atau diperoleh.

Analisa secara umum terkait dengan program peningkatan pendidikan, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sudah mengenyam pendidikan tinggi sehingga diharapkan akan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Upaya untuk menaikkan skor IP ASN dalam Dimensi Kualifikasi ditahun tahun mendatang bisa dilakukan, namun hasilnya tidak dapat cepat berubah karena proses pendidikan yang membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Salah satu fungsi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (Perbup 76 tahun Tahun 2022) adalah menyelenggarakan fasilitasi pengiriman tugas belajar, pemberian ijin belajar dan penggunaan gelar. Tentunya Pemberian Ijin untuk peningkatan kualifikasi pendidikan ini harus dilaksanakan dengan memperhitungkan kebutuhan dari analisis jabatan sehingga lulusan ijin / tugas belajar sudah sesuai dengan ketentuan. Realisasi Tahun 2024 ASN yang mendapatkan ijin belajar

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

2. Indikator II : Persentase Disiplin ASN

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

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

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

Kontribusi BKPSDM dalam Pengelolaan Indeks Dimensi Disiplin melalui Program Kepegawaian Daerah, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Subkegiatan Pembinaan Disiplin ASN, Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dan Evaluasi Disiplin ASN. Pada Tahun 2024 BKPSDM telah melakukan 10 kali Pembinaan Disiplin, menangani 3 buah aduan, menerbitkan 2 Rekomendasi Penanganan Kasus Kepegawaian, dan menangani Perizinan Perceraian PNS sebanyak 9 orang.

3. Indikator III : Persentase Kapasitas Kinerja ASN

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

pada nilai kinerja dalam 1 tahun terakhir yang diperoleh ASN yaitu:

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

Berdasarkan hasil Skor IP ASN untuk Dimensi Kinerja diperoleh nilai “antara” sebesar 24,97 dari skor maksimal sebesar 30. Jika dihitung berdasarkan target dan realisasi Tahun 2024, maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 100,27%, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 83% namun nilai aspek Kinerja yang ada saat ini realisasi sebesar 83,23% . Hasil ini meningkat dibandingkan Tahun 2023 dikarenakan pada Tahun 2024 telah menggunakan aplikasi e-kinerja BKN dimana data tersebut langsung terolah secara sistem di SIASN.

Dari hasil nilai IP ASN Dimensi Kinerja Tahun 2024 dengan nilai 24,97 atau mendapat persentase 83,23% dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja ASN Kabupaten Kapuas Hulu masuk kategori Baik.

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

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

Kontribusi BKPSDM dalam Peningkatan Indeks Dimensi Kinerja melalui Program Kepegawaian Daerah, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, Subkegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada Tahun 2024 dimana seluruh Perangkat Daerah difasilitasi dalam penyusunan SKP melalui aplikasi e-kinerja BKN

dengan mengadakan sosialisasi secara masif, coaching klinik atau pembinaan baik secara umum atau khusus untuk penyelesaian e-kinerja, maupun melalui asistensi/pendampingan langsung ke opd opd yang membutuhkan.

4. Indikator IV : Persentase ASN yang memenuhi standar kompetensi

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

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

Berdasarkan hasil Skor IP ASN untuk Dimensi Kompetensi diperoleh nilai sebesar 26,6 dari skor maksimal sebesar 40. Jika dihitung berdasarkan target dan realisasi Tahun 2024, maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 255,76%, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 26% namun berhasil memperoleh realisasi sebesar 66,50% (Skor Dimensi Kompetensi 26,6).

Capaian Kinerja diatas 100% ini disebabkan penetapan target kinerja Tahun 2024 mempertimbangkan pada realisasi Tahun 2023, dimana pada Dimensi Kompetensi diperoleh hasil 24,9% dan memperoleh capaian kinerja sebesar 99,6% karena memiliki target kinerja 25%. Melihat hasil skor IP ASN Dimensi Kompetensi sebesar 66,50% pada Tahun 2024 yang dinilai meningkat tajam dari target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan adanya program akselerasi peningkatan kompetensi melalui ASN Berpijar, sehingga setiap ASN dapat memperoleh peningkatan kompetensi secara mandiri tanpa biaya. Kemudian adanya pendampingan untuk memastikan setiap perangkat daerah

menjalankan program ASN Berpijar dilingkungan masing-masing. Hal inilah yang mendongkrak nilai dimensi kompetensi meningkat secara signifikan.

5. Indikator V : Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah

Capaian kinerja pada sasaran strategis 2 adalah pada indikator Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah dengan target yang telah ditetapkan pada Tahun 2024 sebesar BB (70) dan penilaian SAKIP Tahun 2024 belum mendapatkan nilai pada saat LKJIP ini disusun. Untuk itu, sebagai bahan evaluasi capaian, kami akan menggunakan hasil penilaian sebelumnya yaitu nilai SAKIP sebesar B (62,80) berdasarkan hasil evaluasi terakhir yang dirilis di pertengahan Tahun 2024. Artinya capaian kinerja pada Sasaran Strategis Ke-2 adalah 89,71 masuk dalam kategori (Sangat Berhasil). Namun capaian ini belum sesuai dengan target, yaitu minimal 70 untuk memperoleh predikat SAKIP BB. BKPSDM akan berupaya menaikkan kembali nilai SAKIP dalam berbagai aspek sebagai tindaklanjut rekomendasi atas hasil evaluasi Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu terhadap Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM tahun sebelumnya.

Angka realisasi kinerja IKU Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024 sebesar 62,70 atau berpredikat B sehingga belum mencapai target tahunan maupun target Renstra Tahun 2024 sebesar minimal (BB).

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

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

1. Penguatan akuntabilitas melalui keterlibatan langsung setiap pimpinan unit kerja dalam penyusunan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan peningkatan capaian kinerja;
2. Segera melaksanakan tindak lanjut rekomendasi Inspektorat yang telah dilaksanakan pada Tahun 2024 yaitu terkait hal-hal sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja

1. Menyusun Indikator Kinerja Utama dengan memuat Target Capaian sampai dengan 5 Tahun sesuai dengan Target jangka menengah yang tertuang di dalam Rencana Strategis.
 2. Menyusun Cascading dengan memuat sasaran dan indikator kinerja sampai dengan level staf.
 3. Membuat laporan monitoring dan evaluasi terhadap capaian target kinerja yang sudah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja.
 4. Melakukan pemaparan dokumen Perencanaan Kinerja (Perjanjian Kinerja) kepada Bupati Kapuas Hulu di masa yang akan datang.
- b. Pengukuran Kinerja
1. Membuat Indikator Kinerja Individu mulai dari Jabatan Tinggi Pratama sampai dengan staf sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 2. Mengumpulkan data kinerja sesuai dengan prosedur pengukuran data kinerja.
 3. Melakukan pengukuran data kinerja dengan menggunakan aplikasi (e-SAKIP Reviu Kabupaten Kapuas Hulu):
 4. Membuat dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pelaporan Kinerja : Menyampaikan LkjIP dengan memuat informasi terkait penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja evaluasi pencapaian keberhasilan dan penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
1. Melakukan analisa yang memadai terhadap evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
 2. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menggunakan aplikasi (e-SAKIP Reviu Kabupaten Kapuas Hulu)
 3. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi akuntabilitas internal sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

A.4 Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan

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

Tabel 3.5
Capaian Pelaksanaan Program dan Kegiatan

No.	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
	Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan pedoman yang berlaku	100%	92%	92%
		Persentase pemutahiran data kepegawaian	100%	148%	148%
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	100%	100%	100%
		Persentase Penilaian Kinerja ASN	80%	92,2%	115,2%
1.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah rekapitulasi usulan formasi pegawai yang tersusun	1	1	100%
2.	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Penerbitan Rancangan Keputusan Pengangkatan ASN sesuai ketentuan	1590	1590	100%
		Jumlah laporan kegiatan Pengadaan CASN yang sesuai ketentuan	3	2	67%
3.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Penerbitan Rancangan Keputusan Pemberhentian ASN sesuai ketentuan	200	203	102%
4.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah penyajian data atau informasi kepegawaian yang tersedia	2	2	100%
		Jumlah dokumentasi fitur baru SIMPEG yang tersedia	3	3	100%
5.	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pegawai yang diupdate data dan informasi status kepegawaiannya	2500	7344	294%
		Jumlah penyusunan dokumen standar data, metadata (variabel data dan indikator)	3	3	100%
6	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian kinerja	4	3	75%

		Jumlah kegiatan pendampingan penggunaan aplikasi ekinerja	30	30	100%
7	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan pengelolaan Simjalin	12	12	100%
8	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah data permohonan pengajuan Satya Lencana	250	234	94%
9	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang tersedia	10	10	100%
10	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan penanganan pelanggaran disiplin	2	2	100%
11	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah ijin cerai sesuai usulan dan ketentuan yang terfasilitasi	3	9	300%
	Meningkatnya Kualitas Layanan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi Pemindahan ASN yang sesuai ketentuan	100%	91,3%	91,3%
		Persentase Mutasi Kenaikan Pangkat yang diterbitkan Tepat Waktu	100%	98,5%	98,5%
		Persentase Pengelolaan Pengembangan Karir dan Promosi ASN Sesuai Ketentuan	100%	66,7%	66,7%
12	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen bahan mutasi PNS keluar/masuk antar kabupaten dalam provinsi, antar provinsi antar instansi	20 dok	20	100%
		Jumlah rancangan rekomendasi mutasi PNS keluar/masuk antar kabupaten dalam provinsi, antar provinsi antar instansi	20 dok	13	65%
		Jumlah dokumen bahan mutasi pegawai diinternal instansi yang disusun	100 lap	100	100%
		Jumlah rancangan surat tugas/keputusan mutasi di internal instansi	100 SK	100	100%
13	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pedoman dan prosedur kerja terkait kenaikan pangkat ASN agar efektif dan efisien	6 dok	6	100%
		Jumlah rancangan surat keputusan kenaikan pangkat ASN	428 SK	415	97%

14	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen bahan rencana seleksi jabatan untuk promosi pegawai	3 dok	2	67%
		Jumlah dokumen laporan/evaluasi pelaksanaan promosi ASN	3 lap	2	67%
	Meningkatnya Kualitas pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi	100%	100%	100%
		Persentase ASN yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan	100%	100%	100%
15	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah rancangan keputusan tugas belajar ASN	20	20	100%
		Jumlah bahan masukan pencantuman gelar hasil PNS tugas belajar	40	40	100%
16	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah bahan pengangkatan, kenaikan jenjang, pemberhentian sementara dan pembebasan pegawai dalam jabatan fungsional	300	300	100%
17	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti kompetensi teknis	17	20	118%
		Jumlah data lulusan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	17	20	118%
18	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi teknis	1	1	100%
		Jumlah laporan hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis	1	1	100%

19	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Struktural Kepemimpinan	45	47	104%
		Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan fungsional	5	3	60%
		Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNS	4	4	100%
		Jumlah ASN yang mengikuti Orientasi PPPK	1900 ok	1904	100,21%
20	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah pelaksanaan evaluasi pengembangan kompetensi kepemimpinan, Fungsional dan Prajabatan	3 lap	3	100%
		Jumlah laporan hasil evaluasi pengembangan kompetensi kepemimpinan, Fungsional dan Prajabatan	3 lap	3	100%

Dari tabel diatas terdapat 36 indikator dari 20 sub kegiatan yang mendukung pencapaian Indikator Utama Kepala BKPSDM. Berdasarkan hasil realisasi terlihat bahwa terdapat 22 indikator yang memiliki capaian kinerja sebesar 100%, yang artinya pada 22 ini, apa yang telah direncanakan dengan baik sehingga dapat direalisasikan sesuai target ditetapkan. Kemudian terdapat 2 indikator yang memiliki capaian kinerja direntang 90% - 100% hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya adanya penetapan target yang diambil berdasarkan database kepegawaian, namun pada realisasi adanya target yang direncanakan tidak memperoleh informasi atau tidak menindaklanjuti apa yang direncanakan

Kemudian, terdapat 5 indikator yang memiliki capaian dibawah 90%. Kondisi ini tidak dapat diintervensi karena ada beberapa kegiatan yang tidak dapat ditetapkan oleh BKPSDM selaku pemilik kegiatan, namun harus berdasarkan rekomendasi pimpinan, contohnya pelaksanaan pelantikan yang direncanakan 3 kali, namun hanya dapat dilaksanakan 2 kali karena pertimbangan pimpinan pada masa pelaksanaan pemilukada. Sehingga beberapa perencanaan target dan realisasi pada sub kegiatan ini akan dievaluasi pada penetapan target kinerja ditahun mendatang.

Selanjutnya terdapat satu kegiatan yang mendapatkan capaian realisasi paling kecil senilai 60%, hal ini terkait dengan pengiriman pejabat fungsional dimana semua ditargetkan 5 orang namun dapat terealisasi sebanyak 3 orang saja. Keadaan ini terjadi karena sampai dengan akhir tahun tidak adanya panggilan atau penyelenggaraan jabatan fungsional yang dapat diperoleh oleh BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu. Terkait hal ini, kedepan akan dilakukan pemetaan referensi pelaksana kegiatan diklat jabatan fungsional yang lebih awal, dan melakukan penyesuaian target kembali pada pelaksanaan PK perubahan.

Untuk capaian kinerja paling besar, yaitu 300% pada jumlah usul ijin cerat dimana ditargetkan sebanyak 3 usulan saja, namun pada perjalanan tahun anggaran terdapat 9 usulan yang harus ditindaklanjuti. Kondisi capaian sebesar ini tidak dapat diintervensi karena menyesuaikan pada kondisi yang berlaku.

Untuk capaian kinerja besar yang merupakan optimalisasi dari kinerja adalah pada indikator Jumlah Pegawai yang diupdate pada data SIASN, yaitu mendapat capaian sebesar 294%. Hal ini terjadi karena giatnya tim operator dalam melakukan updating data kepegawain dan adanya program SILUK ASN, dimana seluruh ASN diminta untuk melakukan peremajaan data masing masing melalui Umpan OPD.

A.5 Kendala dan Solusi

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

Tabel 3.6
Alternatif Solusi dan Permasalahan BKPSDM Tahun 2024

No	Program/Kegiatan	Target		Realisasi	Permasalahan	Soslusi
	Program Kepegawaian Daerah					
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan pedoman yang berlaku	100%	92%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak Jabatan dan Kualifikasi Pendidikan Yang Tidak Sesuai Dengan Persyaratan Yang Di Tentukan Menpan 2. Dokumen Yang Diupload Peserta Tidak Sesuai Dengan Yang Dipersyaratkan Oleh BKN 3. Rangkaian Kegiatan pengadaan masih terus berlanjut sampai dengan tahun 2025 4. Terdapat error penarikan data pada draft SK Pemberhentian di Aplikasi SIASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki Kualifikasi Pendidikan Serta Mengganti Jabatan Baru Yang Sesuai Dengan Yang Dipersyaratkan Menpan 2. Peserta Diminta Kembali Mengupload Dokumen Yang Sesuai dengan Persyaratan 3. Akan dibuat laporan sesuai tahapan proses kegiatan pengadaan 4. Melakukan koordinasi dengan KANREG V BKN dan BKN terkait kendala pada Aplikasi SIASN

		Persentase pemutahiran data kepegawaian	100%	148%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data pegawai yang tidak diperbarui secara berkala dapat menyebabkan data atau informasi tidak valid 2. Ada Endpoint di SILUK ASN Yang Digunakan Masih Error Sehingga Tidak Bisa Sinkron ke SIASN 3. Format Yang Diminta Tidak Lengkap 4. Data pegawai tidak diperbarui secara berkala, yang dapat menyebabkan kesalahan data dan informasi status kepegawaiannya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan audit data secara berkala dan mengimplementasikan sistem otomatis untuk memperbarui data pegawai 2. Minta Pendampingan Ke PIC BKN Untuk Mengecek Dimana Kesalahan Coding 3. Menghubungi Pihak Yang Meminta Data Agar Data Yang Disajikan Sesuai Permintaan 4. Melakukan audit data secara rutin dan menetapkan prosedur pembaruan data yang tepat
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	100%	100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai Yang mengajukan Izin Cerai Tidak Mengetahui Persyaratan Administrasi Yang Diperlukan Untuk Melakukan Ijin Cerai PNS 2. Proses Pemeriksaan Pegawai Yang Terduga Melakukan Pelanggaran Disiplin Memerlukan Waktu Yang Lama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sosialisasi Terkait Persyaratan Administrasi Yang Diperlukan Untuk Melakukan Ijin Cerai PNS 2. Ditindaklanjuti Secara Berkala

		Persentase Penilaian Kinerja ASN	80%	92,2%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian kinerja yang tidak didukung oleh data dan dokumentasi yang memadai dapat menimbulkan terhambatnya pelaporan kinerja 2. Pengguna mungkin kesulitan memahami cara kerja aplikasi eKinerja, yang mengakibatkan kesalahan dalam input data dan penggunaan fitur. 3. Aplikasi SIMJALIN Sering Error 4. Data yang tidak akurat atau kurang lengkap dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses pengajuan dan evaluasi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan data kinerja secara berkala dan mendokumentasikan semua hasil penilaian 2. Menyediakan pelatihan komprehensif dan panduan penggunaan yang mudah diakses dan Mengadakan sesi tanya jawab dan demonstrasi penggunaan aplikasi secara berkala 3. Menghubungi Pihak Ketiga Untuk Perbaikan 4. Melakukan verifikasi data secara berkala dan memastikan semua dokumen yang diperlukan sudah lengkap sebelum pengajuan
	Meningkatnya Kualitas Layanan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi Pemindehan ASN yang sesuai ketentuan	100%	91,3%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usulan Mutasi PNS masih ada yang tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikan dan kompetensi; serta PNS tidak memahami ABK dan Anjab sebagai salah satu persyaratan mutasi pindah. 2. Mutasi PNS mengabaikan surat pernyataan 5 dan 10 tahun 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan sosialisasi/bimtek tentang mutasi pemindehan ASN 2. Perlu ditambahkan persyaratan surat keterangan tidak sedang menjalankan hukuman disiplin dan surat keterangan tidak sedang TUBEL

						untuk mutasi antar unit kerja
		Persentase Mutasi Kenaikan Pangkat yang diterbitkan Tepat Waktu	100%	98,5%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lemahnya Pengelola Kepegawaian di OPD sehingga walaupun edaran terkait usulan KP telah dikirimkan 3 bulan sebelum batas waktu penerimaan usul KP masih ada PNS yang terlambat dan tidak diusulkan KP.; serta.Masih ada PNS yang tidak mengusulkan KP karena ketidaktahuan 2. Masih banyak data PNS pada aplikasi SIASN yang belum terupdate (unit kerja, jabatan, pendidikan, gelar, tempt lahir, kppn) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan sosialisasi/bimtek tentang Kenaikan Pangkat bagi Kasubag Umum Aparatur/Pengelola KP OPD, mengingat sejak periode april 2023 pengusulan KP telah dilakukan dengan aplikasi baru BKN (SIASN) dan sosialisasi terakhir dilakukan pada tahun 2016. 2. Membentuk Tim kerja bersama (MP dan P2DK) dalam melakukan update/peremajaan data dengan menyangdingkan data SIMPEG
		Persentase Pengelolaan Pengembangan Karir dan Promosi ASN Sesuai Ketentuan	100%	66,7%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya SDM di kecamatan yang memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural; serta Pelantikan para Pejabat di Lingkungan Inspektorat dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil memerlukan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi masukan kepada Pimpinan untuk melakukan pemerataan SDM ke kecamatan-kecamatan 2. Memberi sanksi yang dapat membuat efek jera kepada para PNS tersebut

					<p>proses pengusulan ke Instansi di luar Kabupaten Kapuas Hulu</p> <p>2. Ada beberapa PNS yang tidak hadir pada saat diundang untuk dilantik dan diambil sumpah jabatannya</p>	
	Meningkatnya Kualitas pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi	100%	100%	<p>1. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ASN di Bidang PSDMA sampai pada Triwulan I baru terealisasi sebanyak 8 ASN yang melaksanakan PKA, sedangkan untuk pelaksanaan pelatihan lainnya baru akan dilaksanakan pada Triwulan II, III dan IV. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan kuota pada pihak penyelenggara sehingga jumlah calon peserta yang dikirimkan harus dibagi per angkatan yang mengakibatkan realisasi pada Triwulan I masih kecil.</p> <p>2. Pelaksanaan pengembangan kompetensi di Bidang PSDMA sampai dengan Triwulan II terealisasi sebanyak 9 ASN yang mengikuti PKA, 10 ASN yang mengikuti PKP, 2 ASN mengikuti Pelatihan</p>	<p>1. Alternatif solusi ke depannya, yaitu berkoordinasi dengan pihak penyelenggara untuk dapat memberikan kuota tambahan kepada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu agar jumlah peserta yang diusulkan dapat diberikan lebih banyak dan pembagian waktunya tidak terlalu banyak.</p> <p>2. Melaksanakan Orientasi PPPK pada Triwulan III dan Pelatihan Teknis pada Triwulan IV, sehingga target kinerja yang telah ditetapkan dapat mencapai sesuai target dan tepat waktu.</p> <p>3. Menyusun perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi, baik pada</p>

					<p>Fungsional dan 4 ASN mengikuti Latsar CPNS, sedangkan pelaksanaan Orientasi PPPK akan dilaksanakan pada Triwulan III dan Pelatihan Teknis akan dilaksanakan pada Triwulan IV, hal ini menyebabkan capaian sampai dengan Triwulan II belum sampai 50% karena capaian terbesar berada di Triwulan III pada Pelaksanaan Orientasi PPPK</p> <p>3. Selama pelaksanaan Pelatihan Teknis Manajemen Stres yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu dihadiri oleh 17 Peserta namun terdapat ASN yang melaksanakan Pelatihan Teknis di luar Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah (KDOD) LAN di Samarinda sebanyak 3 orang. Selanjutnya untuk pelaksanaan Pelatihan Fungsional dari target sebanyak 5 ASN yang melaksanakan hanya 3 ASN yang terdiri dari 1 ASN menggunakan Anggaran BKPSDM Kabupaten Kapuas</p>	<p>pelatihan kepemimpinan struktural, fungsional, teknis, latsar dan orientasi PPPK dengan sebaik-baiknya termasuk dalam penyusunan perencanaan dan pemanfaatan anggaran dengan seoptimal mungkin serta meningkatkan kerjasama dengan penyelenggara pengembangan kompetensi, baik di wilayah Provinsi Kalimantan Barat maupun di luar Instansi Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat</p>
--	--	--	--	--	--	---

					Hulu dan 2 ASN menggunakan Anggaran OPD masing-masing. Untuk pelaksanaan Orientasi PPPK dari target sebanyak 1900 ASN terlaksana sebanyak 1904 ASN. Untuk pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Struktural dari target 45 ASN terealisasi 47 ASN karena ada penambahan usulan dari OPD pada anggaran penyempurnaan namun baru dapat dilaksanakan pada triwulan IV	
		Persentase ASN yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan	100%	100%	1. Pelaksanaan Peningkatan Pendidikan Lanjutan ASN yang telah difasilitasi dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah/Sekretaris Daerah/Kepala BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu sampai dengan Triwulan I baru mencapai 7 ASN, sedangkan pelaksanaan Ujian Dinas, Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah belum ada. Hal ini disebabkan adanya beberapa ASN yang mengusulkan Tugas Belajar secara mandiri belum memenuhi syarat.	1. Memberikan pemahaman kepada ASN yang mengusulkan Tugas Belajar agar mempelajari aturan terkait peningkatan pendidikan lanjutan melalui Tugas Belajar Mandiri bahwa harus melengkapi persyaratan dan memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku seperti, syarat kualifikasi pendidikan, akreditasi prodi dan syarat lainnya sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

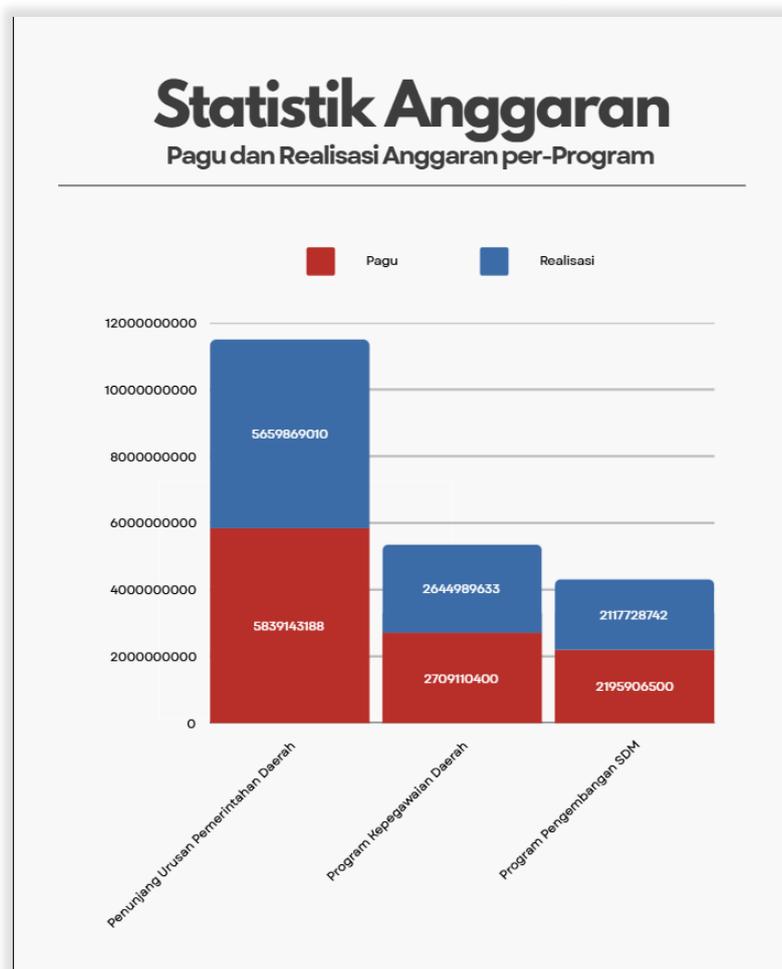
					<p>2. Pelaksanaan peningkatan pendidikan lanjutan ASN yang telah difasilitasi dan telah ditetapkan SK sampai dengan Triwulan II sebanyak 12 ASN dan ASN yang mengikuti UD & UKPPI Tahun 2024 sebanyak 32 ASN. Pada pelaksanaan ujian dinas ke depannya sudah mewajibkan menggunakan Sistem CAT sehingga pelaksanaan Ujian Dinas sampai dengan tahun 2024 hanya 1 (satu) kali saja.</p> <p>3. Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat pada Tahun 2024 hanya dapat dilaksanakan 1 (satu) kali saja, dan untuk tahun 2025 akan dilaksanakan menggunakan CAT dan perlu bekerja sama dengan UPT Kanreg V BKN di Pontianak terkait pelaksanaan UD & UPKP. Untuk Pendidikan Lanjutan perlu menertibkan ASN yang akan melaksanakan Tugas Belajar harus memenuhi persyaratan terlebih dahulu sebelum melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk Jabatan Fungsional perlu melakukan sosialisasi lanjutan terkait</p>	<p>2. berkoordinasi dan konsultasi dengan Kanreg V BKN Jakarta terkait pelaksanaan ujian dinas untuk tahun 2024 dengan sistem CAT dan mekanisme pelaksanaan mandiri atau kerjasama.</p> <p>3. Menyusun Perencanaan kegiatan dan anggaran pada pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, Pengelolaan Pendidikan Lanjutan dan Jabatan Fungsional serta berkoordinasi dengan instansi terkait agar dalam pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya dapat terencana dan terlaksana dengan optimal</p>
--	--	--	--	--	---	--

					penyusunan PAK bagi Pejabat Fungsional sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi pembina masing-masing.	
--	--	--	--	--	---	--

B. REALISASI ANGGARAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024, dimana secara ringkas komposisi anggaran dan realisasi belanja dirinci menurut program dapat dilihat pada gambar infografis dibawah.

Gambar 3.1
Realiasi berdasarkan Program



Pada Tahun 2024 dari anggaran Belanja sebesar Rp. 10,744,160,088 dapat terserap sebesar Rp. Rp. 10,422,587,385 (97,01%) yang digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu melalui 3 program yaitu :

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

Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya anggaran sebesar 2,99% pada Tahun 2024 yaitu Rp 321.572.703,00.

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

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Sebagai penutup dari Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024, dapat disimpulkan sementara berdasarkan nilai “antara” IP ASN, bahwa secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kapuas Hulu memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 2 (dua) sasaran strategis yang mencakup 5 (enam) indikator sasaran, dan semua tercapai dengan baik dan memiliki rata-rata capaian kinerja mencapai 128,65 % atau bermakna Sangat Baik. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN dengan target kinerja 85% sudah tercapai 82,80% dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 97,41%.
- Meningkatnya Disiplin ASN dengan target kinerja 99,9% sudah tercapai 100% dengan baik demikian tingkat capaian kinerja sebesar 100,1%.
- Belum tersedianya nilai real pada Kapasitas kinerja ASN dengan target kinerja sebesar 83% sudah tercapai 83,23% dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 100,27%.
- Capaian Kompetensi ASN dengan target kinerja 26% sudah tercapai 66,50% dengan demikian tingkat capaian sebesar 255,76%
- Belum tersedianya nilai evaluasi SAKIP resmi Tahun 2024, sehingga pada indikator ini digunakan hasil review terakhir di 2024 untuk penilaian 2023 yang mana diperoleh hasil penilaian 62,8 atau predikat B, sementara ditargetkan pada Tahun 2024 adalah predikat BB atau minimal 70. Sehingga tingkat capaian kinerja adalah sebesar 89,71%

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

Dengan capaian kinerja rata” sebesar 128,65% dengan menggunakan nilai ‘antara” , maka capaian kinerja rata rata yang akan dirilis nantinya tidak akan jauh berbeda dan ini akan menggambarkan terget kinerja IP ASN sebagai IKU Bupati dapat tercapai dengan kualitas capaian kinerja antara mencapai 80-100%.

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

B. STRATEGI KEDEPAN

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

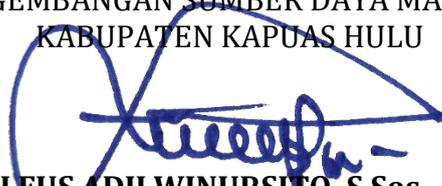
1. Menindaklanjuti rekomendasi inspektorat terkait dengan hasil review SAKIP sebelumnya;
2. Menjaga konsistensi dalam pelaksanaan anggaran sehingga diharapkan proses perencanaan dan implementasinya dapat berjalan dengan baik;
3. Meningkatkan sikap kebersamaan dalam mengemban tugas dalam satu unit kerja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

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

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2024 ini sebagai sarana pertanggung jawaban keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja Tahun 2024, untuk dapat digunakan sebagai acuan perbaikan penyusunan perencanaan dan meningkatkan kinerja pada tahun yang akan datang.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KAPUAS HULU



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