

LKJIP BKPSDM 2025



 simonja.bkpsdm.web.app

 bkpsdm.kapuashulukab.go.id

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 2025 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

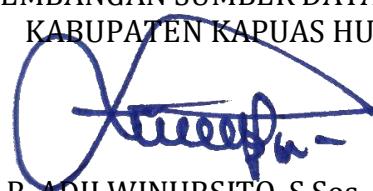
Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata kepemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus 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 2025, Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Rencana Strategis 2022 - 2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2025 yang telah ditetapkan.

Putussibau, 30 Januari 2026

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. Gambaran Umum.....	1
1. Lapar Belakang	
2. Susunan Organisasi	1
3. Tugas pokok dan fungsi.....	2
4. Sumber Daya Aparatur	3
5. Sumber Daya Keuangan.....	5
B. Permasalahan utama (Strategic Issue).....	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	7
A. Rencana Strategis 2022-2026.....	7
1. Visi	7
2. Misi	7
3. Tujuan dan Sasaran Startegis	8
B. Rencana Kinerja Tahunan	13
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	25
1. Capaian Kinerja Tahun 2025.....	25
2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	28
3. Analisis Capaian Kinerja	36
4. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan	42
5. Kendala dan Solusi	48
B. Realisasi Anggaran	50
BAB IV PENUTUP	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

1. LATAR BELAKANG

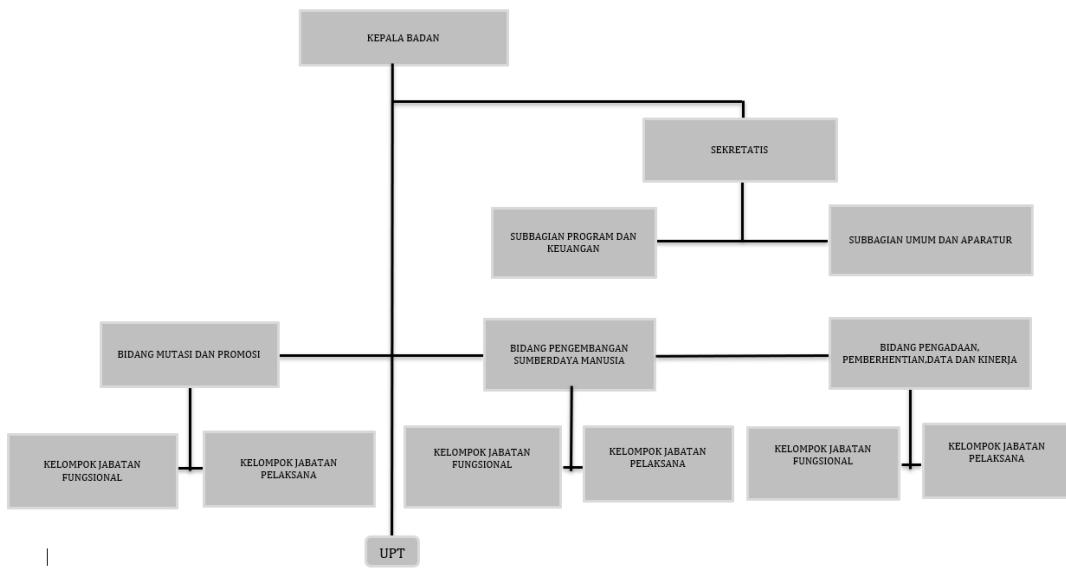
Selama 1 tahun menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu perlu melaporkan hasil kinerjanya kepada publik dalam dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang lazim disebut LKjIP. LkjIP merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah kepemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025 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 perundungan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu;
4. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat

2. SUSUNAN ORGANISASI

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

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



3. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

- 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
- 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.

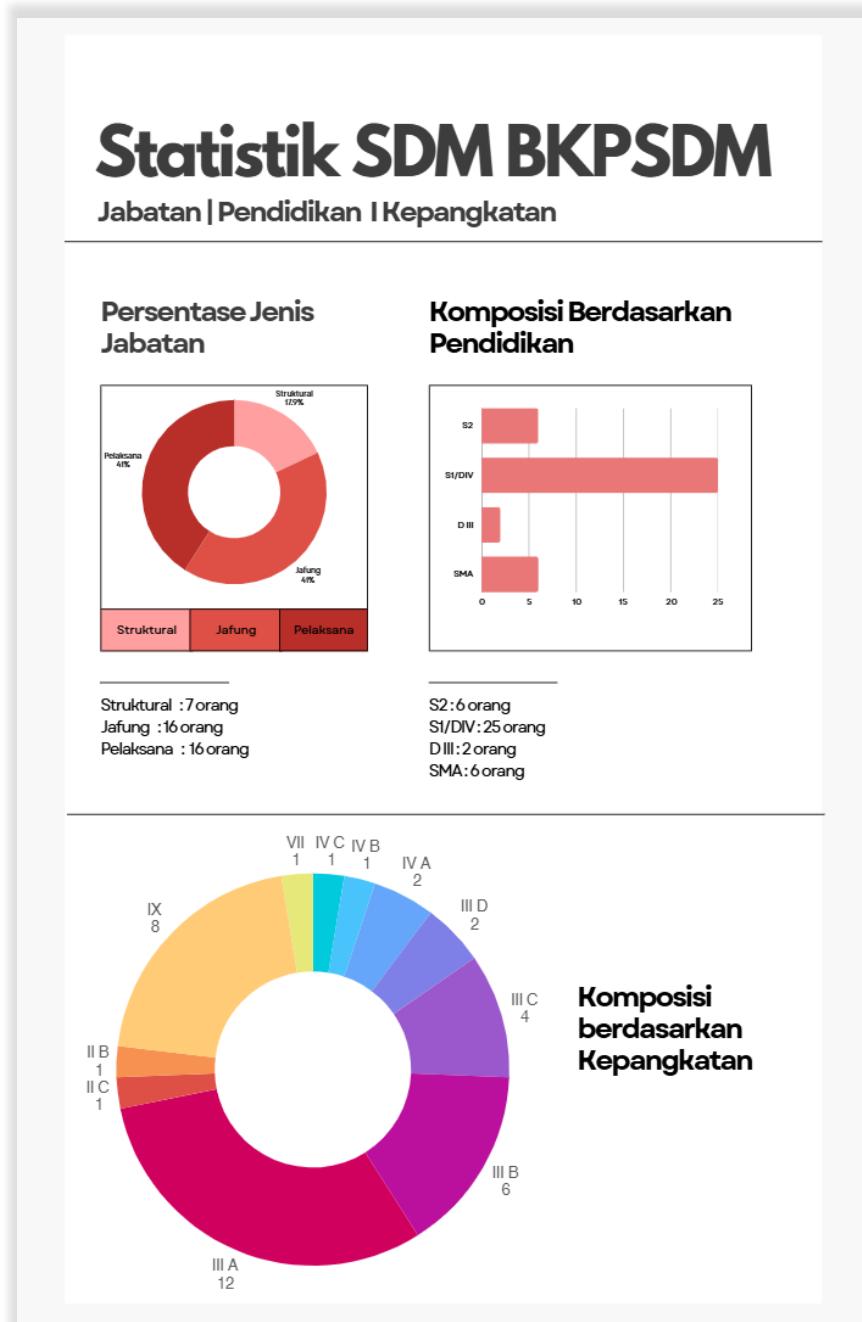
Fungsi :

- 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 2025 , 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

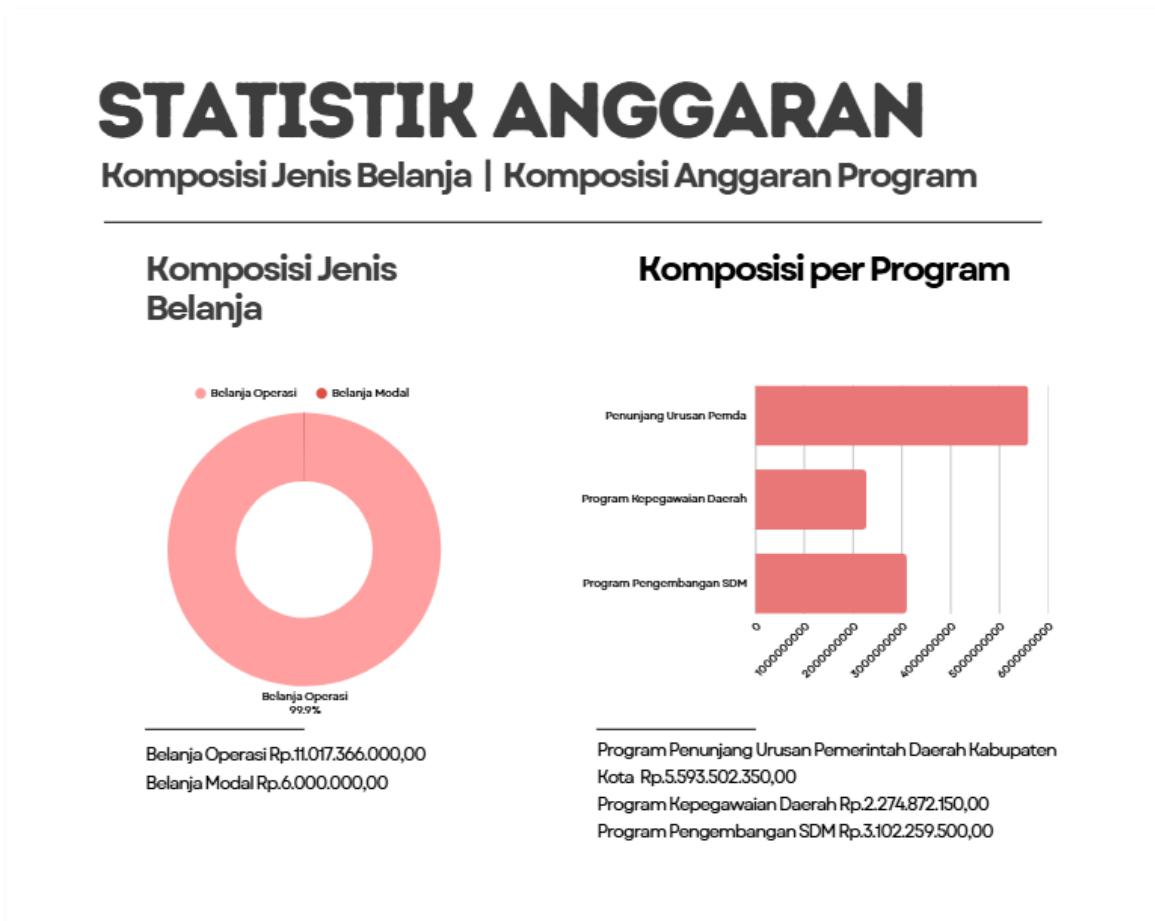


5. SUMBER DAYA KEUANGAN

Pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2025 mengalami kenaikan dibandingkan tahun sebelumnya meskipun tidak terlalu signifikan. Distribusi anggaran pada BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu pada Tahun 2025 dapat dilihat pada Gambar dibawah :

Gambar 1.3

Distribusi Anggaran per Kegiatan



Belanja Daerah	10,744,160,088
Belanja Operasional	11,017,366,088
Belanja Modal	6.000.000

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, realistik 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 (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama), 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 Penyelengaraan 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	2025	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	2025	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 Sistim 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,
		Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Optimalisasi pelayanan internal administrasi umum	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.

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	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
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	A

C. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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 2025, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.6
Pengukuran Perjanjian Kinerja
BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025

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	83,00
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26
2.	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB (70)
No	Program	Anggaran	
		Murni	Perubahan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.663.565.750,00	5.593.502.350,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.732.271.750,00	2.274.872.150,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.560.389.500,00	3.102.259.500,00
	JUMLAH	Rp.9.969.410.000,00	Rp. 11.023.366.000

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 2025, yang diharapkan dapat meningkatkan performa dan kinerja sesuai dengan tupoksinya.

TABEL 2.7
RENCANA AKSI KINERJA TAHUN 2025
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 Muasi Kenaikan Pangkat ASN yang diterbitkan tepat waktu		100%	100%	100%	100%	
		Persentase Mutasi Pemindahan ASN yang sesuai dengan ketentuan		100%	100%	100%	100%	
		Persentase Pengelolaan Pengembangan Karier dan Promosi ASN yang sesuai dengan ketentuan		100%	100%	100%	100%	

		Persentase Pelaksanaan Pengadaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan pedoman yang berlaku		100	100	100	100	
		Persentase Pemutakhiran Data Pegawai		25	25	25	25	
		Persentase Penilaian Kinerja ASN		25	25	25	25	
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin		1	1	0	0	
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah memenuhi Standar Kompetensi		25	25	25	24	
		Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan		100	100	100	100	

NO	KEGIATAN	SUBKEGIATAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA TAHUNAN	AKSI/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA AKSI/SUB KEGIATAN	Target Kinerja Triwulan				Anggaran (dalam ribuan)	Penanggung Jawab
							TW 1	TW 2	TW 3	TW 4		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan,Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1			0	0	0	1	Rp.46.536.400	KABID P2DK
		Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah calon ASN yang diterima	2000			0	2000	0	0	Rp.500.970.600	KABID P2DK
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian yang terbit	190			40	40	50	60	Rp. 60.809.000	KABID P2DK
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi kepegawaian yang digunakan informasi kepegawaian daerah	1			1	0	0	0	Rp.164.147.400	KABID P2DK
2	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pegawai yang diupdate data dan informasi status kepegawaiannya	2500			500	500	1000	500	Rp.80.134.000	KABID P2DK
		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian kinerja tahunan	4			1	1	1	1	Rp.41.532.250	KABID P2DK

		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan pengelolaan Simjalin	4			1	1	1	1	Rp.2.481.000	KABID P2DK
		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah usulan Piagam Satya Lencana yang diproses	250			0	0	250	0	Rp.50.377.000	KABID P2DK
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang tersedia	2			0	1	1	0	Rp.16.647.000	KABID P2DK
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan penanganan pelanggaran disiplin	2			0	2	0	0	Rp.27.513.000	KABID P2DK
		Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terfasilitasi	3 org			1	1	1	0	Rp1.927.000,00	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	Rp.131.044.000	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			25	25	25	25		KABID MP
		Jumlah rancangan surat tugas/keputusan	100 SK			25	25	25	25		KABID MP
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pedoman dan prosedur kerja terkait kenaikan	6 dok			1	2	2	1	Rp.176.584.400	KABID MP
		Jumlah rancangan surat keputusan kenaikan pangkat	428 SK			100	100	128	100		KABID MP
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen bahan rencana seleksi jabatan untuk	3 dok			0	1	1	1	Rp.697.466.200	KABID MP
		Jumlah dokumen laporan/evaluasi pelaksanaan promosi	3 lap			0	1	1	1		KABID MP
4	Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah rancangan keputusan tugas belajar ASN	20		5	5	5	5	Rp.151.230.500	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		0	100	100	100	Rp.125.512.000	KABID PSDMA
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti kompetensi teknis	40		0	0	0	40	Rp.146.695.000	KABID PSDMA

			Jumlah data lulusan ASN yang mengikuti pengembangan	40			0	0	0	40		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	Rp.787.000	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, Prajabatan.	1235			0	1000	200	35	Rp.2.921.629.500	KABID PSDMA

	Pembinaan, Pengordinasian, 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 Dokumen Hasil Pembinaan,Koordinasi,Fasilitas,Pemantauan,Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi.Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi,Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama	3				0	1	2	Rp.33.148.000	KABID PSDMA
--	--	--	---	--	--	--	---	---	---	---------------	-------------

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

A.1 Capaian Kinerja Tahun 2025

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 2 (dua) sasaran strategis. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Berdasarkan pengukuran tersebut dikelompokan 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
Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1.	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	85%	80%	94,11%
		Persentase Disiplin ASN	99,90%	100%	100,10%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	83%	91,7%	110,48%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	26%	58,4%	224,61%
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	BB (70)	B (60,4)	86,28%

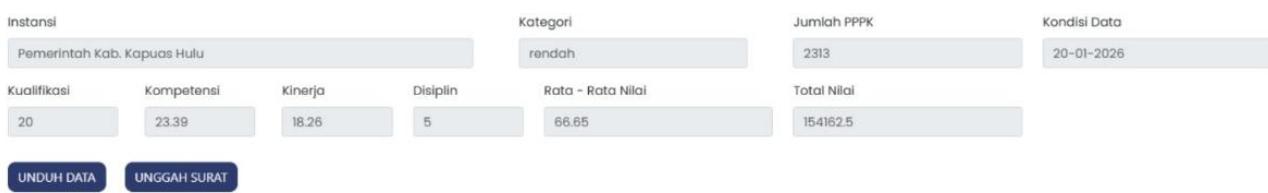
NO	PROGRAM	ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	KET.
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.593.502.350,00	5.263.175.901,00	
2	Program Kepegawaian Daerah	2.274.872.150,00	2.022.946.112,00	
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.102.259.500,00	3.029.391.906,25	

Gambar 3.1
Screenshot Penilaian IP ASN dengan Kondisi Data per Januari 2026

Penilaian IP ASN PNS Tahun: 2025

Instansi	Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	Kategori	rendah	Jumlah PNS	3797	Kondisi Data	20-01-2026				
Kualifikasi	20.17	Kompetensi	23.34	Kinerja	18.98	Disiplin	5	Rata - Rata Nilai	67.48	Total Nilai	256232
<input type="button" value="UNDUH DATA"/> <input type="button" value="UNGGAH SURAT"/>											

Penilaian IP ASN PPPK Tahun: 2025



Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) merupakan salah satu Indikator Kinerja Utama (IKU) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yang mencerminkan kualitas pengelolaan manajemen ASN secara komprehensif. IP ASN disusun berdasarkan empat aspek utama, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin, yang secara langsung berada dalam ruang lingkup kewenangan dan tanggung jawab BKPSDM.

Berdasarkan data sementara per Januari 2026, hasil pengukuran IP ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu menunjukkan bahwa nilai IP ASN untuk PNS berada dinilai sebesar 67,48, dari total 3.797 PNS yang terdata. Capaian tersebut tersusun dari nilai aspek kualifikasi sebesar 20,17, kompetensi 23,34, kinerja 18,98, dan disiplin 5.

Sementara itu, untuk PPPK, hasil pengukuran IP ASN juga berada dirata-rata nilai 66,65, dari total 2.313 PPPK. Nilai tersebut terdiri atas aspek kualifikasi sebesar 20, kompetensi 23,39, kinerja 18,26, dan disiplin 5.

Perlu ditegaskan bahwa data IP ASN yang disajikan ini merupakan data sementara (cut-off) per Januari 2026, yang masih bersifat dinamis seiring dengan proses pemutakhiran data kepegawaian, validasi dokumen, serta penyelarasan data antara perangkat daerah dan sistem nasional. Nilai IP ASN resmi akan dirilis oleh instansi berwenang pada periode berikutnya, setelah seluruh tahapan verifikasi dan penetapan selesai dilaksanakan.

Capaian IP ASN ini menjadi baseline penting bagi Kepala BKPSDM dalam merumuskan langkah-langkah strategis peningkatan profesionalitas ASN, khususnya melalui penguatan pengembangan kompetensi, optimalisasi penilaian kinerja, serta peningkatan kepatuhan terhadap disiplin ASN, guna mendukung pencapaian target IP ASN sebagaimana ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja daerah.

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 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu memperoleh alokasi dana belanja dari APBD Kab. Kapuas Hulu sebesar Rp. 11,023,366,000,00 Dari anggaran Belanja tersebut digunakan untuk mendanai pencapaian 5 indikator kinerja sasaran (Indikator Kinerja Utama) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan pada Tahun 2025. 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 Administrator, Pengawas maupun staf. Dengan dibuatnya Perjanjian Kinerja Tahun 2025 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	2.274.872,15 0	2.022.946,1 12,00	88,93%	11,07%
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.102.259,50 0,00	3.029.391,9 06,25	97,65%	2,35%
2	Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah(BKPSDM)	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.593.502,35 0,00	5.263.175,9 01,00	94,09%	5,90%

Pada Tahun 2025 dari anggaran Belanja sebesar Rp. 11.023.366.000,00 dapat terserap sebesar Rp. 10.357.244.699,25 (93,4%) 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

Berdasarkan Tabel 3.2 Analisa Efisiensi Penggunaan Sumber Daya, dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) secara umum telah menunjukkan tingkat efisiensi yang baik, ditandai dengan capaian kinerja yang tinggi disertai dengan realisasi anggaran yang lebih rendah dibandingkan target yang ditetapkan.

Pada Sasaran Strategis “Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit”, pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah memiliki target anggaran sebesar Rp2.274.872.150,00 dengan realisasi sebesar Rp2.022.946.112,00, atau sebesar 88,93% dari pagu anggaran. Capaian tersebut menghasilkan tingkat efisiensi sebesar 11,07%, yang menunjukkan bahwa sasaran program dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang lebih hemat tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan kegiatan.

Selanjutnya, pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, ditetapkan target anggaran sebesar Rp3.102.259.500,00, dengan realisasi anggaran sebesar Rp3.029.391.906,25 atau 97,65%. Tingkat efisiensi yang dicapai sebesar 2,35%, yang mengindikasikan bahwa program ini dilaksanakan secara optimal dengan tingkat serapan anggaran yang tinggi dan tetap memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Sementara itu, pada Sasaran Strategis “Meningkatnya Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (BKPSDM)”, melalui Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, ditetapkan target anggaran sebesar Rp5.593.502.350,00, dengan realisasi sebesar Rp5.263.175.001,00 atau 94,09%. Dari capaian tersebut diperoleh tingkat efisiensi sebesar 5,90%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan program penunjang mampu mendukung pencapaian akuntabilitas kinerja perangkat daerah secara efektif dengan pengelolaan anggaran yang efisien.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa BKPSDM telah mampu mengelola sumber daya anggaran secara efisien, dengan capaian kinerja yang tinggi dan sisanya anggaran yang mencerminkan adanya pengendalian belanja yang baik. Efisiensi yang dihasilkan tidak berdampak pada penurunan kualitas kinerja, melainkan menjadi indikator keberhasilan perencanaan dan pelaksanaan program yang tepat sasaran serta selaras dengan sasaran strategis yang ditetapkan.

Adapun efisiensi penggunaan sumber daya anggaran yang memiliki persentase efisiensi lebih dari lima persen tersebut diperoleh dari :

- Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN dengan efisiensi anggaran sebesar 7,10 % atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 1.182.100,00. Efisiensi anggaran pada sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN terutama dipengaruhi oleh optimalisasi pelaksanaan kegiatan sesuai kebutuhan riil serta pengendalian belanja operasional. Beberapa komponen belanja tidak terealisasi sepenuhnya karena penyesuaian volume kegiatan dengan kondisi lapangan, sehingga anggaran yang tersedia tidak seluruhnya digunakan. Capaian ini menunjukkan perencanaan anggaran yang cukup efektif serta kemampuan dalam menyesuaikan pelaksanaan kegiatan dengan prioritas yang telah ditetapkan.
- Sub Kegiatan Pembinaan, Pengordinasian, 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 dengan tingkat efisiensi sebesar 6,99% atau anggaran tidak terserap sebesar Rp. 55.000,00
- Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 6,22% atau penghematan anggaran senilai Rp. 1.711.317,00.. Efisiensi anggaran pada sub kegiatan Penegakan Pelanggaran Disiplin ASN disebabkan oleh penyelesaian kasus pelanggaran disiplin yang ditangani selama tahun anggaran dapat diselesaikan dengan cepat sehingga tidak menghabiskan biaya perjalanan dinas. Kondisi ini berdampak pada tidak optimalnya serapan beberapa komponen belanja yang bersifat situasional, seperti belanja pendukung kegiatan penanganan kasus. Efisiensi tersebut mencerminkan bahwa penyelesaian urusan pelanggaran disiplin ASN relatif terkendali, sehingga anggaran tidak digunakan secara maksimal.

Sedangkan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran yang memiliki nilai nominal efisiensi yang cukup besar diperoleh dari :

- Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 2,47% atau penghematan anggaran senilai Rp. 72.138.206,75. Efisiensi anggaran pada sub kegiatan ini dipengaruhi oleh pembiayaan per orang peserta yang dapat ditekan se efisien mungkin, sehingga anggaran yang telah disediakan dapat mengakomodir penyelenggaraan dengan baik dan dapat memberikan penghematan, karena menggunakan ad cost pada komponen bantuan peserta.
- Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 4,18% atau penghematan anggaran senilai Rp. 20.921.928,00. Efisiensi anggaran pada sub kegiatan ini terjadi akibat penyesuaian kebutuhan riil dalam pelaksanaan evaluasi pengadaan ASN. Beberapa komponen belanja tidak digunakan secara penuh karena proses evaluasi dapat dilaksanakan secara lebih sederhana dan efisien, tanpa mengurangi kualitas hasil evaluasi. Hal ini menunjukkan adanya pengendalian anggaran yang baik dalam pelaksanaan kegiatan evaluatif.
- Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN memiliki nilai efisiensi anggaran sebesar 29,51% atau penghematan anggaran senilai Rp. 205.849.254,00. Efisiensi anggaran yang cukup signifikan pada sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN disebabkan oleh tidak terlaksananya rencana kegiatan promosi ASN sesuai dengan perencanaan awal, yaitu jobfit dan seleksi terbuka untuk lima Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Kondisi ini berdampak pada tidak terserapnya sejumlah besar anggaran yang telah dialokasikan. Meskipun demikian, efisiensi ini tetap mencerminkan adanya pengendalian anggaran.

Tabel 3.3
Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 s.d 2025

N O	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Sat	Realisasi			Tahun 2025			Realisasi s.d 2025	Target Akhir Renstra
				2022	2023	2024	Target	Realisasi	Capaian		
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	Persen	47,16%	84,40 %	82,80 %	85%	80%	94,11%	80%	46,49%
		Persentase Disiplin ASN	Persen	100%	100%	100%	99,90 %	100%	100,10%	100%	100%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	Persen	72%	6,96%	83,23 %	83%	91,7%	110,48%	91,7%	83,00%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persen	57%	24,90 %	66,50 %	26%	58,4%	224,61%	58,4%	93,37%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Predikat dan Nilai	B (76,31)	B (62,8)	B (60,4)	BB (70)	B (60,4)	86,28%	B (60,4)	A (80)

Tabel Perbandingan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2022 s.d. 2025 menggambarkan perkembangan capaian kinerja perangkat daerah dalam rangka mewujudkan tujuan strategis organisasi, khususnya pada aspek manajemen kepegawaian berbasis sistem merit dan akuntabilitas kinerja.

Pada Tujuan/Sasaran pertama, yaitu Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Sistem Merit, capaian kinerja menunjukkan tren yang berfluktuasi namun secara umum mengalami peningkatan hingga tahun 2025.

Indikator Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan mengalami peningkatan signifikan dari 47,16% pada tahun 2022 menjadi 82,80% pada tahun 2024. Pada tahun 2025, realisasi mencapai 80% dari target 85%, dengan tingkat capaian sebesar 94,11%. Secara kumulatif, realisasi hingga tahun 2025 mencapai 80%, melampaui target akhir Renstra sebesar 46,49%.

Indikator Persentase Disiplin ASN menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten. Sejak tahun 2022 hingga 2024, realisasi berada pada angka 100%. Pada tahun 2025, realisasi tetap mencapai 100% dengan capaian 100,10% dari target 99,90%, serta sesuai dengan target akhir Renstra sebesar 100%.

Selanjutnya, indikator Persentase Kapasitas Kinerja ASN memperlihatkan peningkatan yang cukup signifikan. Meskipun pada tahun 2023 terjadi penurunan menjadi 6,96%, namun pada tahun 2024 meningkat menjadi 83,23%. Pada tahun 2025, realisasi mencapai 91,7% dari target 83% dengan capaian sebesar 110,48%. Realisasi sampai dengan tahun 2025 juga telah melampaui target akhir Renstra sebesar 83,00%.

Indikator Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi menunjukkan peningkatan yang sangat tinggi. Dari 57% pada tahun 2022, capaian sempat menurun pada tahun 2023 menjadi 24,90%, kemudian meningkat signifikan menjadi 66,50% pada tahun 2024. Pada tahun 2025, realisasi mencapai 58,4% dari target 26%, dengan tingkat capaian sebesar 224,61%. Secara kumulatif, realisasi hingga tahun 2025 telah mencapai 58,4%, meskipun target akhir Renstra ditetapkan sebesar 93,37%, sehingga masih diperlukan upaya peningkatan pada periode selanjutnya.

Pada Tujuan/Sasaran kedua, yaitu Meningkatkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, indikator Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah menunjukkan hasil yang relatif stabil dengan predikat B sejak tahun 2022 hingga 2025. Nilai SAKIP mengalami penurunan dari 76,31 pada tahun 2022 menjadi 60,4 pada tahun 2024 dan 2025. Pada tahun 2025, capaian kinerja mencapai 86,28% dari target predikat BB (nilai 70). Realisasi sampai dengan tahun 2025 masih berada pada predikat B, sehingga belum mencapai target akhir Renstra yaitu predikat A dengan nilai 80.

Secara keseluruhan, capaian kinerja menunjukkan adanya kemajuan yang cukup baik pada sebagian besar indikator, khususnya pada aspek disiplin ASN dan kapasitas kinerja. Namun demikian, masih diperlukan penguatan strategi dan program pada beberapa indikator tertentu agar target akhir Renstra dapat tercapai secara optimal.

Tabel 3.4
Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2025

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	REALISASI 2025	TARGET AKHIR RENSTRA
1	Meningkatkan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian	Persentase ASN yang Memenuhi Kualifikasi Pendidikan	80%	46,49%
		Persentase Disiplin ASN	100%	99,80%
		Persentase Kapasitas Kinerja ASN	91,7%	83,00%
		Persentase ASN yang Memenuhi Standar	58,4%	93,37%
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	B (60,4)	A (80)

Perbandingan Capaian OPD dan Capaian Kabupaten

Berdasarkan hasil evaluasi, nilai SAKIP OPD sebesar 60,4 berada pada kategori B, sementara nilai SAKIP Kabupaten berada pada angka 67,24 dan juga berada pada kategori B. Secara klasifikasi, kedua nilai tersebut berada pada level akuntabilitas kinerja yang sama, namun terdapat selisih nilai sebesar 6,84 poin, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja OPD masih berada di bawah rata-rata kinerja Pemerintah Kabupaten.

Perbedaan nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara umum sistem akuntabilitas kinerja di tingkat kabupaten telah berjalan lebih baik dan lebih konsisten dibandingkan dengan implementasi pada OPD yang bersangkutan. Hal ini dapat dilihat dari komponen-komponen penilaian SAKIP Kabupaten yang relatif stabil, khususnya pada aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, yang menjadi penentu utama peningkatan nilai agregat.

Sementara itu, nilai SAKIP OPD sebesar 60,4 menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal dalam menjamin keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam penguatan kualitas dokumen perencanaan kinerja, konsistensi indikator kinerja, serta pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dengan demikian, meskipun OPD telah mencapai kategori "B", diperlukan upaya peningkatan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan agar capaian SAKIP OPD dapat sejajar, bahkan melampaui, nilai SAKIP Kabupaten. Peningkatan tersebut diharapkan dapat mendorong kontribusi OPD secara lebih signifikan terhadap pencapaian kinerja Pemerintah Kabupaten secara keseluruhan.

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 94,11% pada Tahun 2025. Angka tersebut diperoleh dari target kinerja yang ditetapkan sebesar 85%, dan berhasil memperoleh realisasi kinerja sebesar 80% (Skor 20,08). 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 Izin untuk peningkatan kualifikasi pendidikan ini harus dilaksanakan dengan memperhitungkan kebutuhan dari analisis jabatan sehingga lulusan izin / tugas belajar sudah sesuai dengan ketentuan. Realisasi Tahun 2025 BKPSDM telah menerbitkan 14

Keputusan terkait penetapan Tugas Belajar ASN. BKPSDM terus 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 2025 BKPSDM telah melakukan 2 kali Pembinaan Disiplin, menangani 5 buah aduan, menerbitkan 2 Rekomendasi Penanganan Kasus Kepegawaian, dan menangani Perizinan Perceraian PNS sebanyak 10 orang.

3. Indikator III : Persentase Kapasitas Kinerja ASN

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

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

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

Berdasarkan hasil Skor IP ASN untuk Dimensi Kinerja diperoleh nilai “antara” sebesar 18,62 dari skor maksimal sebesar 30. Jika dihitung berdasarkan target dan realisasi Tahun 2025, maka diperoleh Capaian Kinerja sebesar 110,48%, dimana pada target kinerja ditetapkan persentase capaian sebesar 83% namun nilai aspek Kinerja yang ada saat ini realisasi sebesar 91,7%. Hasil ini meningkat dibandingkan Tahun 2024 dikarenakan pada Tahun 2025 BKPSDM melakukan intervensi bahwa e-kinerja menjadi syarat untuk pencairan TPP.

Dari hasil nilai IP ASN Dimensi Kinerja Tahun 2025 dengan nilai 18,62 atau mendapat persentase 91,7% 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 2025 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 2025, 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 2025 mempertimbangkan pada realisasi Tahun 2024, 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 2025 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 2025 sebesar BB (70) dan penilaian SAKIP Tahun 2025 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 (60,4) berdasarkan hasil evaluasi terakhir yang dirilis di pertengahan Tahun 2025. Artinya capaian kinerja pada Sasaran Strategis Ke-2 adalah 86,28 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 2025 sebesar 60,4 atau berpredikat B sehingga belum mencapai target tahunan maupun target Renstra Tahun 2025 sebesar minimal (BB).

Indikator nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah merupakan nilai hasil evaluasi atas implementasi Sistim 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 2025 yaitu terkait hal-hal sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Melakukan penyelarasan tujuan, sasaran dan indikator kinerja pada dokumen perencanaan;
- 2) Menetapkan Indikator Kinerja Utama 1 (satu) kali selama periode perencanaan strategis;
- 3) Membuat Crosscutting dengan menyajikan isu strategis/permasalahan yang akan ditangani serta kebijakan berupa program-program yang dicanangkan guna menyelesaikan permasalahan;
- 4) Menyusun perubahan kebijakan sesuai dengan upaya perbaikan kinerja yang telah dilakukan.

b. Pengukuran Kinerja

1. Menyajikan data kinerja yang relevan sesuai dengan sasaran, indikator dan target kinerja yang telah ditetapkan;
2. Membuat dokumen Pengukuran Kinerja Tahunan, Pengukuran Kinerja Triwulan dan Pengukuran Kinerja Kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c. Pelaporan Kinerja

Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

d. Evaluasi Akunbilitas Kinerja Internal

1. Melakukan evaluasi kinerja internal secara memadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Menugaskan personil yang menyusun SAKIP untuk mengikuti peningkatan kapasitas terkait evaluasi kinerja internal;
3. Melakukan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja internal secara memadai

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%	100%	100
		Persentase pemutahiran data kepegawaian	100%	98,38%	98,38
		Persentase Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin	100%	100%	100
		Persentase Penilaian Kinerja ASN	80%	91,69%	114,613
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	1	100
2	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah calon ASN yang diterima	2000	2.070	103,5
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian yang terbit	190	281	147,895
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi kepegawaian yang digunakan informasi kepegawaian daerah	1	1	100
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah pegawai yang diupdate data dan informasi status kepegawaiannya	2500	6.012	240,48

No	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
6	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian kinerja tahunan	4	4	100
7	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan pengelolaan Simjalin	4	4	100
8	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah usulan Piagam Satya Lencana yang diproses	250	204	81,6
9	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan disiplin ASN yang tersedia	2	2	100
10	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah laporan penanganan pelanggaran disiplin	2	5	250
11	Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai	Jumlah Usul Ijin Perceraian yang Terfasilitasi	3	10	333,333
	Meningkatnya Kualitas Layanan Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Mutasi Pemindahan ASN yang sesuai ketentuan	100%	100%	100
		Persentase Mutasi Kenaikan Pangkat yang diterbitkan Tepat Waktu	100%	100%	100
		Persentase Pengelolaan Pengembangan Karir dan Promosi ASN Sesuai Ketentuan	100%	100%	100
12	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen bahan mutasi PNS keluar/masuk antar kabupaten dalam provinsi, antar provinsi antar instansi	20 dok	21	105
		Jumlah rancangan rekomendasi mutasi PNS keluar/masuk antar	20 dok	21	105

No	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
		Jumlah dokumen bahan mutasi pegawai diinternal instansi yang disusun	100 lap	27	27
		Jumlah rancangan surat tugas/keputusan mutasi di internal instansi	100 SK	27	27
13	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pedoman dan prosedur kerja terkait kenaikan pangkat ASN agar	6 dok	6	100
		Jumlah rancangan surat keputusan kenaikan pangkat ASN	428 SK	662	154,673
14	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen bahan rencana seleksi jabatan untuk promosi pegawai	3 dok	2	66,6667
		Jumlah dokumen laporan/evaluasi pelaksanaan promosi ASN	3 lap	2	66,6667
	Meningkatnya Kualitas pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang telah memenuhi standar kompetensi	100%	100%	100
		Persentase ASN yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan	100%	82,91%	82,91
15	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah rancangan keputusan tugas belajar ASN	20	14	70
		Jumlah bahan masukan pencantuman gelar hasil PNS tugas belajar	40	86	215
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	Jumlah ASN yang mengikuti kompetensi teknis	40	50	125
		Jumlah data lulusan ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	40	50	125

No	Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
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	1235	1235	100
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 Dokumen Hasil Pembinaan,Koordinasi,Fasilitasi,Pemantauan,Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi.Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi,Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama	3	3	100

Persentase Penilaian Kinerja ASN menunjukkan realisasi sebesar 91,69% dari target 80%, dengan capaian kinerja mencapai 114,61%. Hal ini menggambarkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja aparatur telah berjalan lebih baik dari yang direncanakan, seiring meningkatnya kepatuhan perangkat daerah dalam menyampaikan laporan penilaian kinerja ASN secara tepat waktu.

Pada kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN, jumlah calon ASN yang diterima mencapai 2.070 orang dari target 2.000 orang, dengan capaian sebesar 103,5%. Capaian ini menunjukkan bahwa kebutuhan formasi ASN dapat terpenuhi dengan baik dan proses seleksi serta penerimaan berjalan optimal sesuai ketentuan yang berlaku.

Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN juga menunjukkan capaian yang melampaui target, dimana jumlah SK pemberhentian yang terbit mencapai 281 dari target 190, dengan capaian sebesar 147,89%. Hal ini mencerminkan meningkatnya efektivitas pelayanan administrasi kepegawaian dalam mendukung penyelesaian proses pemberhentian ASN sesuai prosedur.

Pada kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian, jumlah pegawai yang diupdate data dan informasi status kepegawainya mencapai 6.012 pegawai dari target 2.500 pegawai, dengan capaian sebesar 240,48%. Tingginya capaian ini menunjukkan adanya intensifikasi pemutakhiran data ASN secara menyeluruh melalui optimalisasi sistem informasi kepegawaian daerah.

Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya mencapai target. Pada kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai, jumlah usulan Piagam Satya Lencana yang diproses mencapai 204 usulan dari target 250 usulan, dengan capaian sebesar 81,6%. Hal ini dipengaruhi oleh kelengkapan administrasi serta tahapan verifikasi yang memerlukan waktu lebih panjang.

Pelaksanaan kegiatan Pengelolaan Promosi ASN juga menunjukkan capaian sebesar 66,67%, dimana dokumen bahan rencana seleksi jabatan serta laporan evaluasi promosi baru terealisasi 2 dokumen dari target 3 dokumen. Kondisi ini terjadi karena proses seleksi JPT dan Jobfit yang semula mau dilaksanakan di Tahun 2025 gagal dilaksanakan karena belum adanya arahan lebih lanjut dari Pejabat Pembina Kepegawaian untuk pelaksanaannya.

Selain itu, persentase ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan mencapai 82,91% dari target 100%. Capaian ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN telah memenuhi standar pendidikan, namun masih terdapat pegawai yang sedang dalam proses penyelesaian pendidikan lanjutan. Sejalan dengan hal tersebut, jumlah rancangan keputusan tugas belajar ASN terealisasi 14 keputusan dari target 20 keputusan, dengan capaian sebesar 70%, yang dipengaruhi oleh keterbatasan kuota serta pemenuhan persyaratan administrasi tugas belajar.

Di sisi lain, beberapa kegiatan juga melampaui target, seperti Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN yang mencapai 5 laporan dari target 2 laporan dengan capaian 250%, serta Pelayanan Proses Perizinan Perceraian Pegawai yang memfasilitasi 10 usulan dari target 3 usulan dengan capaian 333,33%. Hal ini menunjukkan meningkatnya intensitas layanan kepegawaian yang harus ditangani selama periode pelaporan.

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 2025

No	Program/Kegiatan	Target		Realisasi	Permasalahan	Solusi
	Program Kepegawaian Daerah					
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase ASN yang telah memenuhi kualifikasi pendidikan	100%	82,91%	<ol style="list-style-type: none"> Masih terdapat ASN yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sesuai persyaratan jabatan. Sebagian pegawai masih dalam proses penyelesaian pendidikan lanjutan. 	<ol style="list-style-type: none"> Mendorong ASN mengikuti program pendidikan lanjutan sesuai kebutuhan jabatan. Memperkuat perencanaan pengembangan SDM dan monitoring capaian kualifikasi pendidikan.
2		Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai (Usulan Piagam Satya	250 usulan	204 usulan (81,6%)	1. Sebagian usulan belum dapat diproses karena kelengkapan administrasi belum terpenuhi.	1. Melakukan pendampingan kepada perangkat daerah dalam

		Lencana)			<p>2. Proses verifikasi dan penetapan membutuhkan waktu lebih panjang.</p>	<p>melengkapi berkas usulan.</p> <p>2. Mempercepat koordinasi dan verifikasi usulan tanda kehormatan.</p>
3		Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen rencana seleksi jabatan dan laporan evaluasi promosi)	3 dokumen	2 dokumen (66,67%)	<p>1. Pelaksanaan Jobfit dan Seleksi Terbuka JPT tidak dapat dilaksanakan karena keterbatasan waktu.</p> <p>2. Penyesuaian kebutuhan formasi jabatan mempengaruhi penyusunan dokumen promosi.</p>	<p>1. Menyusun jadwal seleksi promosi lebih terencana dan tepat waktu.</p> <p>2. Memperkuat koordinasi antar unit kerja terkait kebutuhan formasi jabatan.</p>
4		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN (Rancangan keputusan tugas belajar ASN)	20 keputusan	14 keputusan (70%)	<p>1. Tidak adanya kuota tugas belajar ASN yang dibiayai Pemda.</p> <p>2. Beberapa ASN belum melengkapi persyaratan administrasi tugas belajar.</p>	<p>1. Meningkatkan sosialisasi persyaratan tugas belajar kepada ASN.</p> <p>2. Mendorong percepatan proses seleksi dan kelengkapan administrasi pendidikan lanjutan.</p>

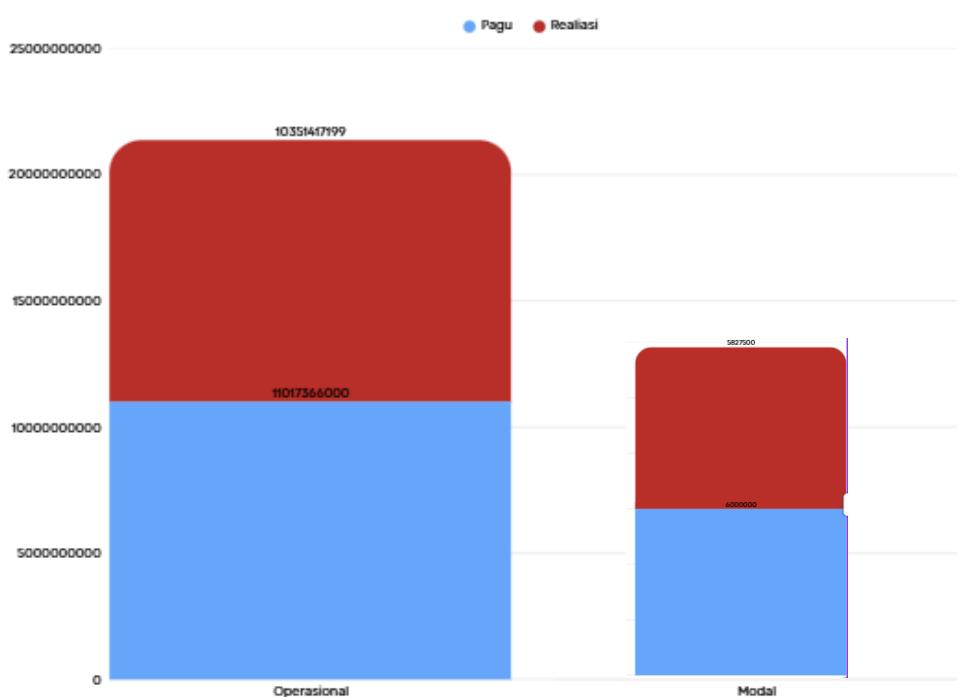
B. REALISASI ANGGARAN

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 2025, dimana secara ringkas komposisi anggaran dan realisasi belanja dirinci menurut program dapat dilihat pada gambar infografis dibawah.

Gambar 3.1
Realiasi berdasarkan Jenis Belanja

STATISTIK ANGGARAN

Pagu dan Realisasi Anggaran per-Jenis Belanja



Pada Tahun 2025 dari anggaran Belanja sebesar Rp.11.023.366.000,00 dapat terserap sebesar Rp.10.357.244.699,25 (93,96%) 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 6,04% pada Tahun 2025 yaitu Rp 666.121.300,75.

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

Sebagai penutup dari Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Kapuas Hulu Tahun 2025, 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 123,17 % atau bermakna Sangat Baik. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN dengan target kinerja 85% sudah tercapai 80,00% dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 94,11%.
- 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 91,7% dengan demikian tingkat capaian kinerja sebesar 110,48%.
- Capaian Kompetensi ASN dengan target kinerja 26% sudah tercapai 58,40% dengan demikian tingkat capaian sebesar 224,61%
- Belum tersedianya nilai evaluasi SAKIP resmi Tahun 2025, sehingga pada indikator ini digunakan hasil review terakhir di 2024 untuk penilaian 2024 yang mana diperoleh hasil penilaian 60,4 atau predikat B, sementara ditargetkan pada Tahun 2025 adalah predikat BB atau minimal 70. Sehingga tingkat capaian kinerja adalah sebesar 86,28%

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 123,17% 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 akan mereview ulang target kinerja yang ditetapkan pada Tahun 2025 agar dapat menyesuaikan/merasionalisasikan berdasarkan hasil nilai Skor IP ASN yang diperoleh pada Tahun 2025. Kemudian terhadap nilai SAKIP yang belum mencapai target, maka akan dilakukan upaya-upaya sebagai berikut :

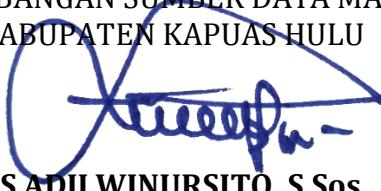
1. Menindaklanjuti rekomendasi inspektorat terkait dengan hasil review SAKIP sebelumnya;
2. Menjaga konsistensi dalam pelaksanaan anggaran sehingga diharapkan proses perencanaan dan implementasinya dapat berjalan dengan baik;
3. Meningkatkan sikap kebersamaan dalam mengemban tugas dalam satu unit kerja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

Komitmen seluruh sub unit kerja dilingkungan BKPSDM Kabupaten Kapuas Hulu harus terus ditingkatkan. Koordinasi dan Komunikasi masing-masing bidang dan sekretariat harus ditingkatkan, agar 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 2025 ini sebagai sarana pertanggung jawaban keberhasilan maupun kegagalan pencapaian kinerja

Tahun 2025, 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 ADJJI WINURSITO, S.Sos., M.A.P

Pembina Utama Muda (IV C)

NIP. 19700521199101100