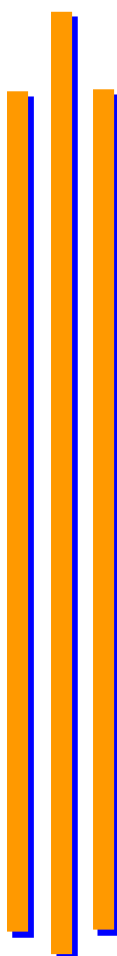




PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Puji Syukur patut kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa di limpahkan kepada kita semua sehingga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Jayawijaya tahun 2021 dapat diselesaikan.

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Jayawijaya tahun 2021 merupakan pertanggung jawaban yang secara periodik yang berisi informasi mengenai kinerja BKPSDM dan bermanfaat untuk mendorong BKPSDM agar menyelenggarakan tugas umum pemerintah dan pembangunan secara baik dan benar yang disusun berdasarkan peraturan presiden no 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk pertanggung jawaban keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik.

Membangun sistem akuntabilitas kinerja sebagai bentuk akuntabilitas manajerial dan publik tidak semata-mata untuk memenuhi kewajiban ketentuan perundang-undangan yang ada, tetapi lebih dari itu juga sudah merupakan kebutuhan BKPSDM Kabupaten Jayawijaya.

Masyarakat menuntut keterbukaan dan akuntabilitas manajemen instansi pemerintah. Akuntabilitas dimaksud bukan sekedar program/kegiatan saja, tetapi juga outcome atau bahkan manfaat dan dampak dari program itu harus dapat diwujudkan. Itu berarti bahwa kinerja instansi pemerintah dalam mengelola program atau dalam


menetapkan kebijakan-kebijakan serta melakukan pelayanan-pelayanan harus terukur.

Namun demikian, keterbukaan penyajian informasi yang tertuang dalam Laporan Kinerja ini tentunya tidak digunakan untuk mencari kelemahan penyelenggaraan pemerintah, tetapi sebagai evaluasi untuk menetapkan perencanaan program/kegiatan di tahun berikutnya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati segala upaya kita dalam mengabdikan bagi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Wamena, 16 Februari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
KABUPATEN JAYAWIJAYA,



HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196671010 199712 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah	1
1. Kewenangan	1
2. Struktur Organisasi	1
3. Tugas Pokok dan Fungsi	2
4. Jumlah Pegawai.....	3
B. Analisis Faktor-Faktor Internal dan Eksternal	5
1. Faktor Internal.....	5
2. Faktor Eksternal.....	6
C. Maksud dan Tujuan Laporan Kinerja.....	7
D. Sistematika Laporan Kinerja	9
BAB II RENCANA STRATEGIS	12
A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah.....	12
1. Visi	12
2. Misi	12
3. Tujuan.....	12
4. Strategi Pencapaian	13
5. Kebijakan	13
6. Program.....	14
B. Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah	16
1. Penetapan Sasaran Strategis.....	16
2. Penetapan Program	17
3. Penetapan Kegiatan	17
4. Penetapan Target Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. Capaian Kinerja Organisasi	19
B. Realisasi Anggaran	26

BAB IV PENUTUP	28
1. Kendala	28
2. Solusi	29

LAMPIRAN

1. IKU OPD 2018-2023;
2. Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2020;
3. Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2021.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai menurut Pangkat dan Golongan	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan	3
Tabel 1.3	Jumlah Pegawai menurut Jenis Kelamin	4
Tabel 1.4	Jumlah Pegawai menurut Jenjang Jabatan	5
Tabel 3.1	Skala Ordinal Penilaian	21
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Sasaran 1	21
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Sasaran 2	24
Tabel 3.4	Capaian Kinerja Sasaran 3	25
Tabel 3.5	Capaian Kinerja Sasaran 4	26
Tabel 3.6	Anggaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya TA. 2021	27

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 38 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya.

1. Kewenangan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati.

2. Struktur Organisasi

Susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya terdiri dari :

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya
- b. Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya, terdiri atas:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c. Bidang Pengandaan, Status, Pensiun Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian terdiri atas :
 - 1) Sub Bidang Pengadaan dan Fasilitasi Profesi ASN;
 - 2) Sub Bidang Status Data dan Informasi; dan
 - 3) Sub Bidang Pensiun dan Pemberhentian.
- d. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas :
 - 1) Sub Bidang Mutasi;
 - 2) Sub Bidang Kepangkatan; dan

- 3) Sub Bidang Kesejahteraan dan Promosi Aparatur.
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas :
 - 1) Sub Bidang Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
 - 2) Sub Bidang Pendidikan dan Laithan Struktural; dan
 - 3) Sub Bidang Pendidikan dan Latihan Teknis dan Fungsional.
- f. Unit Pelayanan Teknis Badan; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Jayawijaya. Untuk melaksanakan tugas tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

4. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menurut golongan per 31 Desember 2021 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan I	-
2	Golongan II	7 Orang
3	Golongan III	18 Orang
4	Golongan IV	5 Orang
	Jumlah	30 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2021

Sedangkan menurut tingkat pendidikan, jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya per 31 Desember 2021 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Dasar	-
2	Sekolah Menengah Pertama	-
3	Sekolah Menengah Umum/ Kejuruan	7 Orang
4	Sarjana Muda	- Orang
5	Sarjana (S1)	21 Orang
6	Pasca Sarjana (S2)	2 Orang
7	Doktor (S3)	-
	Jumlah	30 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2021

Sedangkan jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menurut jenis kelamin per 31 Desember 2021 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	19 Orang
2	Perempuan	11 Orang
	Jumlah	30 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2021

Untuk jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menurut Jenjang Jabatan Struktural per 31 Desember 2021, dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Jumlah Pegawai Menurut Jenjang Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1 Orang
2	Eselon III	3 Orang
3	Eselon IV	10 Orang
4	<i>Jabatan Fungsional</i>	-
J u m l a h		14 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2021

B. Analisis Faktor-Faktor Internal dan Eksternal

Dalam pelaksanaan tugas saat ini dan yang akan datang masih menghadapi berbagai permasalahan sebagai akibat dari kelemahan-kelemahan yang membutuhkan tindakan pembenahan dan perbaikan maupun ancaman-ancaman dari luar yang akan dihadapi. Namun demikian dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki apabila dikelola dengan baik akan menciptakan peluang untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. Situasi dan kondisi yang demikian kompleks, ancaman-ancaman dari luar harus tetap diwaspadai. Faktor-faktor internal yang merupakan kekuatan dan kelemahan serta faktor-faktor eksternal yang menjadi peluang dan ancaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a) Kekuatan :

- Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 38 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya;
- Tersedianya 30 Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur (PNS) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya;
- Tersedianya sarana dan prasarana kantor yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian;

- Tersedianya Dana operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya yang dialokasikan merupakan modal yang dapat dioptimalkan untuk pelayanan kepegawaian.
- b) Kelemahan
 - SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya belum semua profesional dalam melaksanakan tugas.
 - Belum optimalnya disiplin pegawai dalam kaitannya dengan pelaksanaan pelayanan kepegawaian.

2. Faktor eksternal

- a) Peluang
 - Komitmen Negara dengan ditetapkannya UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menuntut Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib mengelola dan mengembangkan dirinya agar dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya;
 - Kebijakan yang konsisten dari pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan dan latihan bagi aparatur.
- b) Ancaman
 - Belum optimalnya koordinasi dengan OPD dalam Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian;
 - Tim Anggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya belum optimal dalam menetapkan pagu anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya;

C. Maksud dan Tujuan Laporan Kinerja

Penyelenggaraan otonomi daerah telah membawa tuntutan dan perubahan terhadap sistem nilai dan budaya kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan otonomi daerah menuntut nilai dasar yang senantiasa dapat mengakomodasikan kebutuhan yang berorientasi kepada aspirasi masyarakat dengan

prinsip-prinsip demokratisasi, peran serta, pemerataan dan berkeadilan.

Kondisi tersebut menuntut adanya kerangka pikir yang terstruktur untuk dapat memberdayakan fungsi publik agar lebih sesuai dengan tuntutan perkembangan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Untuk itu diperlukan peningkatan budaya dan etos kerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil serta pertanggungjawaban berdasarkan nilai-nilai akuntabilitas menuju good governance yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya yang baik, bersih, berwibawa, dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme..

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi. Pengukuran kinerja ini dapat dilakukan oleh instansi sendiri atau bekerja sama dengan pejabat dan pelaksana pemeriksaan. Pengukuran kinerja ini sangat penting bagi organisasi yang berorientasi hasil untuk mengukur kinerjanya sendiri dan melihat tingkat kinerja yang telah dicapai atau hasil-hasil yang diperoleh. Pengukuran kinerja ini, dapat dilakukan dengan baik jika ada satuan pengukuran kinerja yang sah. Cara-cara pengukuran yang tepat akan sangat tergantung pada sistem informasi yang ada untuk pengumpulan data tepat dan akurat.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun berdasarkan peraturan presiden Nomor : 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Esensi dari sistem AKIP bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya adalah perwujudan dari implementasi sistem pengendalian manajemen sektor publik di Kabupaten Jayawijaya. Sistem Pengendalian ini merupakan infrastruktur bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk memastikan bahwa visi, misi dan tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaiannya (program dan kegiatan) yang selaras. Atas dasar tersebut, siklus sistem AKIP diawali dengan penyusunan Rencana

Strategis yang mendefinisikan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis. Secara selaras setiap tahunnya ditetapkan program dan kegiatan untuk dilaksanakan dalam rangka pemenuhan visi, misi dan tujuan/sasaran strategis tersebut. Sistem pengukuran kinerja dibangun dan dikembangkan untuk menilai sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya yang berhasil diperoleh. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang berhasil diperoleh itu dikomunikasikan kepada *stakeholders* dalam wujud Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah memiliki dua fungsi utama. *Pertama*, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholders* (Bupati, DPRD dan masyarakat). *Kedua*, laporan akuntabilitas kinerja merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang. Dua fungsi utama LAPKIN tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja oleh setiap instansi pemerintah.

Dengan demikian, maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2021 mencakup hal-hal berikut :

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadi Laporan Kinerja 2021 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2021. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi dan tujuan/sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2021.
2. Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja 2021 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja oleh manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya bagi

upaya-upaya perbaikan kinerja dimasa datang. Untuk setiap celah kinerja yang ditemukan, manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

D. Sistematika Laporan Kinerja

Dalam laporan kinerja instansi pemerintah ini disajikan data kegiatan maupun sumber pendanaan yang bersifat strategis, yaitu data kegiatan sebagaimana tercantum dalam DPA Tahun Anggaran 2021.

Strategis disini dimaksudkan kegiatan yang mempunyai bobot strategis dalam kaitannya dengan tugas pokok dan kewenangan Badan, sementara dari sudut pembiayaannya disajikan secara langsung yang digunakan untuk membiayai kegiatan tidak termasuk biaya bersifat penunjang. Capaian kinerja individual per kegiatan sesuai data yang tersedia terbatas pada indikator *input*, *output* dan *Outcome*.

Laporan Kinerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya selama tahun 2021. Capaian kinerja (*performance results*) 2021 tersebut dibandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) 2021 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja dimasa depan.

Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian Laporan Kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya tahun 2021, diuraikan dalam bentuk bab-bab sebagai berikut :

- BAB I : - Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dan menjabarkan

maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian Laporan Kinerja 2021.

- BAB II : - Perencanaan Kinerja, menjelaskan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk periode 2018 – 2023 dan Rencana Kinerja untuk tahun 2021.
- BAB III : - Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan analisis pencapaian kinerja organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dikaitkan dengan target serta realisasi kinerja dan realisasi anggaran.
- Bab IV : - Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2021 ini menguraikan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja dimasa datang.

BAB II

RENCANA STRATEGIS

A. PERENCANAAN KINERJA

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dimaksudkan sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam lima (5) tahun.

1. Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya

Memperhatikan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya, serta mencermati latar belakang, lingkungan internal dan eksternal serta adanya harapan untuk pemenuhan aspirasi masyarakat Papua dan global, maka Visi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya sesuai tertuang didalam Renstra 2018-2023 adalah :

“Terwujudnya Masyarakat Jayawijaya yang Sejahtera Mandiri Secara Ekonomi, Berkualitas dan Berbudaya”

2. Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya

a. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik.

3. Tujuan dan Sasaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya telah merumuskan tujuan yang merupakan bagian dalam proses rencana strategis organisasi untuk mencapai visi dan misi.

Tujuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan Kapasitas dan kualitas penyelenggaraan pemerintah daerah;

4. Strategi Pencapaian

Strategi pokok yang digunakan dalam mencapai tujuan pelayanan kepegawaian tahun 2021 adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kapasitas dan kualitas SDM ASN
- b. Menempatkan Pegawai sesuai dengan Kompetensi;
- d. Mengembangkan Pola Karir PNS;
- e. Menyusun Proyeksi Kebutuhan Pegawai;
- f. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai;
- g. Mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian secara Terintegrasi;
- h. Pelaksanaan Sistem Kenaikan Pangkat;
- i. Meningkatkan Pengelolaan Pensiun PNS;
- j. Meningkatkan Sarana Prasarana.

5. Kebijakan

Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk mendukung terlaksananya visi dan misi pelayanan kepegawaian adalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan ASN yang selektif dan kompetitif;
- b. Mengembangkan sistem pembinaan ASN yang mampu meningkatkan kualitas SDM ASN;
- c. Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN sesuai dengan bidangnya;
- d. Mewujudkan sistem rekrutmen pegawai yang transparan dan obyektif untuk memperoleh CPNS yang berkompeten dan profesional;
- e. Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui pengiriman PNS dalam tugas belajar serta pendidikan dan pelatihan, baik struktural maupun fungsional;
- f. Mewujudkan PNS yang berkarakter dan berbudaya sebagai wujud kepedulian dalam pelestarian budaya di kalangan PNS;
- g. Mengembangkan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi, akurat serta *up to date*;
- h. Mengembangkan pengelolaan arsip kepegawaian secara elektronik;

- i. Meningkatkan mutu layanan bidang kepegawaian;
- j. Menyediakan sarana dan prasarana perkantoran secara lebih memadai.

6. Program

Program-program strategis dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk tahun 2021 adalah sebagai berikut :

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

- 1) Penyediaan jasa surat menyurat;
- 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
- 3) Penyediaan Jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional;
- 4) Penyediaan jasa kebersihan kantor;
- 5) Penyediaan alat tulis kantor;
- 6) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
- 7) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
- 8) Penyediaan makanan dan minuman;
- 9) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor;
- 10) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah;
- 11) Sosialisasi/penyuluhan/survey lapangan/ monitoring dalam daerah.

c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

- 1) Fasilitasi kegiatan KORPRI Jayawijaya

d. Program peningkatan pengembangan sistim pelaporan capaian kinerja dan keuangan

- 1) Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
- 2) Penyusunan laporan keuangan semesteran

e. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

- 1) Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS daerah
- 2) Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah
- 3) Ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah

f. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

- 1) Seleksi penerimaan calon PNS;
- 2) Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS;
- 3) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;
- 4) Proses pengurusan pensiun PNS;
- 5) Pengurusan karpeg, karis/karsu dan taspen;
- 6) Seleksi Pengisian Jabatan;
- 7) Fasilitasi penyelenggaraan penerimaan praja IPDN.

g. Program Peningkatan Kualitas Data dan Informasi Kepegawaian

- 1) Pemuktahiran data kepegawaian

B. RENCANA KINERJA BADAN

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis Tahun 2018 – 2023 maka disusun Rencana Kinerja Badan tiap tahunnya. Rencana Kinerja ini disusun lebih rinci yang nantinya disahkan menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. DPA ini pada hakekatnya merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan dalam satu tahun pelaksanaan anggaran.

DPA merupakan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya dan bagian dari upaya memenuhi mandat yang diterima dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. DPA ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Kinerja ini dengan menjabarkan target kinerja yang menunjukkan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada

tingkat sasaran strategis maupun tingkat kegiatan dan merupakan pembandingan bagi proses pengukuran organisasi yang dilakukan setiap akhir periode pelaksanaan.

Adapun proses penyusunan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dapat dijelaskan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Penetapan Sasaran Strategis.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya telah mengidentifikasi 3 (tiga) sasaran strategis yang ingin dicapai di tahun 2021. Untuk setiap sasaran strategis yang ada diidentifikasi indikator kinerja yang akan dijadikan tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran. Sasaran-sasaran strategis beserta indikator kerjanya ini dirumuskan dari dokumen yang telah ada.

2. Penetapan Program.

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam formulir Rencana Strategi diidentifikasi program-program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2021 untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

3. Penetapan Kegiatan.

Untuk masing-masing program yang akan dilaksanakan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menetapkan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan agar sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat dipenuhi dalam tahun yang bersangkutan. Di sini indikator kinerja untuk setiap kegiatan harus didefinisikan.

4. Penetapan Target Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya berkesinambungan dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan, termasuk di dalamnya adalah Perencanaan Kinerja Tahun 2021 yang

merupakan proses perencanaan kinerja didokumentasikan dalam rencana kinerja tahunan (*annual performance plan*).

Penyusunan rencana kinerja ini dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Setelah anggaran tahun 2021 ditetapkan maka disusunlah Penetapan Kinerja 2021 yang merupakan komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk dicapai pada tahun tersebut.

Secara umum tujuan penetapan Kinerja/Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya tahun 2021 antara lain :

1. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah.
2. Mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan tugas yang diterima dan terus meningkatkan kinerjanya.
3. Menciptakan alat pengendalian manajemen yang praktis bagi pemberi amanah.
4. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
5. Menilai adanya keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, sekaligus sebagai dasar dalam pemberian penghargaan (*reward*) maupun sanksi.

Sasaran strategis, indikator kinerja utama dan target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya tahun 2021 dapat dilihat pada lampiran laporan ini.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja Kegiatan, sedangkan Pengukuran Kinerja Sasaran dilakukan dengan Indikator Kinerja Sasaran. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data-data kinerja yang lazimnya dapat diperoleh melalui dua sumber, yaitu : (1) Data Internal, berasal dari sistem informasi yang diterapkan di OPD; dan (2) Data Eksternal, berasal dari luar instansi baik data primer maupun data sekunder.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi badan. Pengukuran kinerja mencakup : (1) Kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan; dan (2) Tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing – masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana di tuangkan dalam dokumen rencana kinerja. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan.

Pengumpulan data kinerja diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap, tepat waktu dan konsisten yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan Kinerja Instansi Pemerintah tanpa meninggalkan prinsip– prinsip keseimbangan biaya dan manfaat, efisien dan efektivitas.

Pengukuran Tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dilakukan dengan membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran.

Evaluasi dalam siklus pelaksanaan suatu program sangat penting dilakukan untuk mengetahui capaian realisasi kemajuan dan hambatan/kendala yang dialami selama proses berlangsung

sampai tercapainya target/sasaran. Dari hasil evaluasi tersebut dapat diukur dan dinilai capaian program kegiatan termasuk didalamnya bila dilihat ketercapaian efisiensi dengan cara membandingkan antara *output* dengan *Input* baik dalam perencanaan maupun realisasi.

Evaluasi lebih lanjut dapat dijadikan untuk mengukur tingkat efektifitas yaitu memberikan gambaran kesesuaian antara tujuan yang akan dicapai dengan hasil serta manfaat yang diterima (*Outcome*).

Dengan adanya Evaluasi secara Konprehensif maka akan terlihat perbedaan kinerja (*performance gap*) yang dialami/terjadi.

Dengan ditampilkannya *performance-gap* akan diketahui permasalahan yang dihadapi serta strategi pemecahannya dimasa yang akan datang. Adapun perbandingan evaluasi kinerja yang dilalui adalah kinerja riil agar kinerja yang direncanakan pada tahun berjalan serta kinerja riil dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.

Pengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dilakukan dengan menampilkan rasio kinerja *output* yaitu dengan rumus perbandingan realisasi *output* dengan target *output* dikali 100%, sedangkan capaian kinerja program dengan membandingkan realisasi capaian *outcome* dan target *outcome* dikali 100%.

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dilakukan dengan menggunakan Skala Ordinal penilaian Untuk mengukur sampai sejauh mana keberhasilan dan ketidak berhasilan pencapaian sasaran maka digunakan skala ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Ordinal Penilaian

No	Jumlah Nilai	Kategori
1	$91 \geq \dots$	Sangat berhasil
2	$76 \geq 90$	Berhasil
3	$66 \geq 75$	Cukup berhasil
4	$51 \geq 65$	Kurang berhasil
5	$0 \geq 50$	Tidak berhasil

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam mencapai sasaran strategisnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Sasaran 1

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN KINERJA (%)
1.	MENINGKATNYA KUALITAS PENATAAN APARATUR	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	65	48,45	75
Rata-rata capaian kinerja Sasaran 1					75

Penempatan ASN diLingkungan Pemerintah kabupaten Jayawijaya, belum sesuai kompetensi, hal ini dapat dilihat pada target RPJMD Persentase Penempatan ASN Sesuai Kompetensi atau pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mencapai target pada Tahun Anggaran 2021 dimana target yang di tentukan sebesar 65 persen, tetapi pada kenyataannya penempatan ASN belum sesuai kompetensi yaitu sebesar 48,45 persen walaupun capain kinerja dikategorikan Cukup Berhasil sebesar 75 persen. Setelah di kaji sebagian besar penempatan pejabat dan staf administratif di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya belum sesuai kompetensi, untuk jabatan tertentu seperti guru, tenaga medis, teknik sipil, teknologi informatika, ahli keuangan dan hukum masih kurang. Masih terdapat penyimpangan dalam penempatan ASN seperti Guru yang di tempatkan sebagai Kepala Distrik atau ASN yang berlatarbelakang Pendidikan Ilmu Kesehatan Masyarakat di tempatkan sebagai kepala Distrik. Masih terdapat juga pejabat yang menduduki jabatan yang belum memenuhi syarat seperti Kepala Distrik atau Sekretaris Distrik yang menduduki Jabatan dengan pangkat/Golong II. Idealnya komposisi distribusi ASN harus sesuai dengan visi misi Bupati Jayawijaya yaitu Misi I “ **Meningkatkan Tata**

Kelola Pemerintah Yang Baik dengan Tujuan, **Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah**”.

Penempatan ASN di Lingkungan Kabupaten Jayawijaya harus sesuai kompetensi sehingga pegawai dalam bekerja lebih professional. KEMENPAN-RB saat ini mengeluarkan peraturan baru dalam mengatur kompetensi pegawai yaitu melalui PERMENPAN 38 Tahun 2017 tentang **Standar Kompetensi Jabatan ASN**.

Jadi, capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya kualitas penataan aparatur sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.2 adalah sebesar 75% dengan kategori **cukup berhasil**, capaian ini telah memenuhi target Indeks Kinerja Utama pada tahun 2021. Adapun hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan ini adalah :

- a. Komitmen pimpinan dalam hal ini Bupati Jayawijaya dan Sekretaris Daerah dalam memfasilitasi BKPSDM dalam rangka penetapan pejabat, pegawai tugas belajar maupun penempatan CPNS dengan tepat guna peningkatan kualitas penataan Aparatur;
- b. Dukungan Pemerintah Pusat dalam hal ini Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), KEMENPAN RB dan BKN dalam melakukan supervisi demi mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Aparatur dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 3.3
Capaian Kinerja Sasaran 2

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN KINERJA (%)
2.	MENINGKATNYA AKURASI DATA DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	Persentase Akurasi Database ASN	65	49,15	75,61
Rata-rata capaian kinerja Sasaran 2					75,61

Capaian kinerja pada sasaran Meningkatnya akurasi data dan informasi kepegawaian dengan pemanfaatan Teknologi Informasi sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 adalah sebesar 75,61 % dengan kategori **cukup berhasil**, capaian ini telah memenuhi target

walaupun terdapat PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya yang status kepegawaiannya di Pemerintah Kabupaten Jayawijaya tetapi sedang melaksanakan tugas di Pemerintah Kabupaten/Kota dan juga PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota/Kementrian tetapi sedang melaksanakan tugas di Pemerintah Kabupaten Jayawijaya. Ini terjadi karena belum optimalnya proses mutasi (pindah) pegawai khususnya dalam rangka pelantikan pegawai dalam jabatan struktural. Adapun hal-hal yang mempengaruhi keberhasilan ini adalah:

- a. Tersedianya koneksi ke sistem aplikasi pelayanan kepegawaian BKN RI yang memungkinkan untuk mendeteksi status kepegawaian PNS yang bertugas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, Pemerintah Kabupaten/Kota maupun Kementrian/Lembaga Negara.
- b. Tersedianya fasilitas teknologi informasi untuk menunjang pelaksanaan pengelolaan data dan informasi kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 3.4
Capaian Kinerja Sasaran 3

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN KINERJA (%)
3.	MENINGKATNYA KUALITAS DISIPLIN ASN	Persentase pelanggaran disiplin ASN diselesaikan	70	65	92,86
Rata-rata capaian kinerja Sasaran 3					92,86

Capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan kualitas disiplin ASN sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 adalah sebesar 92,86 % dengan kategori **sangat berhasil**, capaian ini telah mencapai target, dengan diterbitkannya surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang terbukti melakukan indisipliner dan yang telah bergabung ke partai politik.

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Sasaran 4

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN KINERJA (%)
4.	MENINGKATNYA AKUNTABILITAS KINERJA	Persentase anggaran yang menjadi temuan materi hasil pemeriksaan BPK	0%	0	100
		Hasli Evaluasi SAKIP	B	70	70
Rata-rata capaian kinerja Sasaran 4					85

B. REALISASI ANGGARAN

Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya yang didanai oleh APBD terdiri dari :

1. Belanja Pegawai sebesar Rp 3.537.399.919,- (*Tiga milyar lima ratus tiga puluh tujuh juta tiga ratus Sembilan puluh Sembilan ribu Sembilan ratus Sembilan belas rupiah*) dilaksanakan dengan target kinerja untuk membayar gaji dan tunjangan pegawai.
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 15.514.233.144,- (*Lima belas milyar lima ratus empat belas juta dua ratus tiga puluh tiga ribu seratus empat puluh empat rupiah*) dilaksanakan dengan target kinerja untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. Dengan realisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
ANGGARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TAHUN 2021

No	Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	
		(Rp)	Rp	%
1.1. BELANJA OPERASI (APBD)		15.521.773.144	13.729.901.845	88
5.1.01	Belanja Tidak Langsung / Pegawai	3.537.399.919	3.281.939.379	93
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	15.514.233.144	13.722.361.845	88

5.03.01	Program Penunjang Urusan Peemrintah Daerah	4.515.330.919	4.142.317.891	92
5.03.01. 2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	30.000.000	30.000.000	100
5.03.01. 2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.000.000	15.000.000	100
5.03.01. 2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	150.000.000	150.000.000	100
5.03.01. 2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	667.131.000	558.823.512	84
5.03.01. 2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	115.800.000	106.555.000	92
5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	11.006.442.225	9.587.583.954	87
5.03.02. 2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	825.236.400	721.659.153	87
5.03.02. 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	2.464.684.000	1.569.921.440	64
5.03.02. 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	7.716.521.825	7.296.003.361	95
1.2. BELANJA MODAL		7.540.000	7.540.000	100
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	7.540.000	7.540.000	100

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2021

BAB IV

P E N U T U P

Secara umum kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya tahun 2021 dapat dinyatakan berhasil. Walaupun ada Wabah Virus Corona yang mengganggu jalannya setiap kegiatan. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan realisasi sasaran tahun 2021 diketahui bahwa rata-rata sasaran telah tercapai dan telah berhasil dilaksanakan dari target yang telah ditetapkan di tahun 2021, sehingga kinerja ini dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan kegiatan di tahun anggaran berikutnya.

Mencermati permasalahan atau kendala yang terdapat pada masing-masing sasaran, maka dapat disimpulkan ada beberapa masalah umum dan sekaligus merumuskan solusi untuk mengatasi masalah tersebut, sebagai berikut :

1. Kendala

- a. Capaian realisasi program dan anggaran belum proposional pada setiap triwulannya, realisasi cenderung meningkat pada triwulan III dan IV. Hal ini disebabkan oleh belum optimalnya pengelolaan keuangan khususnya pada proses pencairan anggaran bagi pelaksanaan kegiatan;
- b. Optimalisasi peran *Stekholder* khususnya dalam penyelesaian usulan baik penempatan, kenaikan pangkat, pendidikan, jabatan, penghargaan, disiplin, pindah, dan pensiun PNS;
- c. Keberlanjutan (*sustainability*) program sangat diharapkan demi terjaminnya pelayanan administrasi kepegawaian;
- d. Wabah Virus Corona menyebabkan semua kegiatan yang sudah direncanakan harus di pangkas karena semua dana dialihkan untuk membiayai pengobatan virus corona;
- e. Belum tersedianya Assessment Center dalam rangka penilaian manajerial untuk mengukur kompetensi pejabat demi terwujudnya profesionalisme dalam menatakelola manajemen kepegawaian.


2. Solusi

- a. Melakukan evaluasi capaian target kegiatan secara berkala setiap 3 bulan (triwulan) berikut faktor pendukung dan faktor penghambatnya, mengacu pada sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam penetapan kinerja tahun 2021;
- b. Melakukan koordinasi ke bidang yang terlambat merealisasikan program dan anggarannya dan mendorong untuk melakukan percepatan;
- c. Meningkatkan koordinasi dengan *Stekholder* guna menuntaskan administrasi kepegawaian dalam rangka pemenuhan hak/kewajiban pegawai;
- d. Mengusulkan kembali program/kegiatan yang tidak terakomodir dalam usulan program/kegiatan tahun 2021;
- e. Di tahun 2022 akan mengikut sertakan pegawai pada diklat jabatan fungsional Assessor SDM Aparatur dalam rangka menyiapkan pejabat fungsional dimaksud untuk mempersiapkan Assessment Center bagi Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Demikian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. Harapan kami dengan disusunnya Laporan Kinerja Tahun 2021 secara akuntabel kepada *stakeholders* dan sebagai sumber informasi penting dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja, serta dapat dijadikan salah satu acuan oleh instansi pemerintah lainnya dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Wamena, 16 Februari 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
KABUPATEN JAYAWIJAYA,



HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196671010 199712 1 001

Lampiran I : Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD 2018-2023

Lampiran III

INDIKATOR KINERJA UTAMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Instansi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2. Tugas : Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan pengembangan sumber daya manusia dan tugas pemerintahan lainnya
3. Fungsi :
 - a. Penyusunan kebijakan teknis kepegawaian Pengembangan SDM;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis kepegawaian dan pengembangan SDM;
 - c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian dan pengembangan SDM;
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan SDM;
 - e. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penyusunan/Formula Perhitungan	TARGET				Penanggung Jawab	Sumber Data	
				AWAL	2019	2020	2021			2022
Misi 1: Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik. Tujuan: Meningkatkan Kapasitas dan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah										
1.	Meningkatnya Kualitas dan Kuantitas SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang memenuhi syarat jabatan Persentase pejabat fungsional yang mengikuti Pelatihan sesuai kebutuhan Persentase penempatan CPNS sesuai formasi Persentase Pemahaman Calon PNS dalam Prajabatan Persentase PNS Tugas Belajar sesuai formasi	Jumlah pejabat struktural Jumlah pejabat fungsional Jumlah CPNS yang ditempatkan sesuai Formasi Jumlah CPNS yang Lulus Prajabatan Jumlah CPNS yang Mengikuti Prajabatan Jumlah PNS tugas belajar	$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural}}{\text{Jumlah pejabat struktural}} \times 100\%$ $\frac{\text{Jumlah pejabat fungsional}}{\text{Jumlah pejabat fungsional}} \times 100\%$ $\frac{\text{Jumlah CPNS yang ditempatkan sesuai Formasi}}{\text{Jumlah CPNS yang Lulus}} \times 100\%$ $\frac{\text{Jumlah CPNS yang Lulus Prajabatan}}{\text{Jumlah CPNS yang Mengikuti Prajabatan}} \times 100\%$ $\frac{\text{Jumlah PNS tugas belajar}}{\text{Jumlah formasi tugas belajar PNS}} \times 100\%$	55,00	59.246,89	68.877,74	74.248,00	Kabid. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Lap. Bidang
				55,00	59.246,89	68.877,74	74.248,00	Kabid. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Lap. Bidang	
				20,00	22,97	26,34	30,31	Kabid. Pengadaan Informasi Aparatur	Lap. Bidang	
				0	0	20,00	22,97	Kabid. Pengadaan Informasi Aparatur	Lap. Bidang	
				55,00	59,24	63,88	68,87	Kabid. Mutasi Kesejahteraan Aparatur	Lap. Bidang	

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penyelesaian/Formulasi Perhitungan	TARGET					Penanggung Jawab	Sumber Data	
				AWAL	2019	2020	2021	2022			2023
1	Misi 1 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik. Tujuan : Meningkatkan Kapasitas dan Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Persentase pejabat struktural yang memenuhi syarat jabatan Persentase Penyelesaian SK pensiun Persentase Penanganan Terhadap Presentase Penyelesaian Karpeg, Karis/karsu dan Taspen Persentase Akurasi Data PNS	Jumlah pejabat struktural yang memenuhi syarat jabatan x 100% Jumlah SK pensiun terselesaikan tahun (n) x 100% Jumlah usul pensiun tahun (n) Jumlah penanganan disiplin PNS tahun (n) x 100% Jumlah pelanggaran disiplin PNS tahun (n) Jumlah Kartu Kepegawaian terselesaikan tahun (n) x 100% Jumlah Usulan Pembuatan Kartu Kepegawaian tahun (n) x 100% Jumlah data PNS akurat x 100% Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Jayawijaya	55,00 20,00 55,00 55,00 20,00	59,28 22,97 59,28 59,28 22,97	63,89 26,39 63,89 63,89 26,39	68,87 30,31 68,87 68,87 30,31	74,22 34,82 74,22 74,22 34,82	80,00 40,00 80,00 80,00 40,00	Kabid. Pendidikan dan Kabid. Pengadaan Sekretaris BKD Kabid. Pengadaan Pemberhentian, dan Kabid. Pengadaan	Lap. Bidang Lap. Bidang Lap. Bidang Lap. Bidang Lap. Bidang


 Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Jayawijaya
 HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
 PEMBINA UTAMA MUDA
 19671010 199712 1 001

Lampiran II : Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2020



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efisien, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya

Selanjutnya disebut pihak **PERTAMA**

Nama : **JHON RICHARD BANUA, SE, M.Si**

Jabatan : **BUPATI JAYAWIJAYA**

Selaku atasan Pihak **PERTAMA** selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target Kinerja Jangka Menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan Evaluasi terhadap Capaian Kinerja dari Perjanjian ini dan tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian Penghargaan dan Sanksi.

Wamena, 10 Februari 2020

PIHAK KEDUA

JHON RICHARD BANUA, SE, M.Si

PIHAK PERTAMA

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19671010 199712 1 001

Lampiran III : Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2021



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efisien, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayawijaya**
 Selanjutnya disebut pihak PERTAMA

Nama : **JHON RICHARD BANUA, SE, M.Si**
Jabatan : **BUPATI JAYAWIJAYA**
 Selaku atasan Pihak PERTAMA selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai dengan lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target Kinerja Jangka Menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan Evaluasi terhadap Capaian Kinerja dari Perjanjian ini dan tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian Penghargaan dan Sanksi.

Wamena, Februari 2021

PIHAK KEDUA

JHON RICHARD BANUA, SE, M.Si

PIHAK PERTAMA

ala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM



HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19671010 199712 1 001