



**PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**LKjP BKPSDM KABUPATEN JAYAWIJAYA
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja dari masing-masing Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintahan Daerah. Adapun bentuk pertanggung jawaban berupa pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang dilaksanakan selama kurun tahun anggaran 2022 sesuai dengan Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Jayawijaya tahun 2022 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 sistim 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.

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 2021;
3. Perjanjian Kinerja Kepala OPD Tahun 2022.

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. 2022	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 Latihan 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 2022 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Golongan

No	Golongan	Jumlah
1	Golongan I	-
2	Golongan II	8 Orang
3	Golongan III	17 Orang
4	Golongan IV	6 Orang
	Jumlah	31 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2022

Sedangkan menurut tingkat pendidikan, jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya per 31 Desember 2022 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	8 Orang
4	Sarjana Muda	- Orang
5	Sarjana (S1)	22 Orang
6	Pasca Sarjana (S2)	1 Orang
7	Doktor (S3)	-
	Jumlah	31 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2022

Sedangkan jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menurut jenis kelamin per 31 Desember 2022 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	12 Orang
	Jumlah	31 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2022

Untuk jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya menurut Jenjang Jabatan Struktural per 31 Desember 2022, 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	11 Orang
4	<i>Jabatan Fungsional</i>	-
J u m l a h		15 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Jayawijaya, Thn 2022

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 31 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.
- Penempatan SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya belum sesuai kompetensi.
- Jenjang Jabatan SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya belum sesuai kriteria.
- 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 LKj 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 2022 mencakup hal-hal berikut :

1. Aspek Akuntabilitas Kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadi Laporan Kinerja 2022 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2022. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana visi, misi dan tujuan/sasaran strategis telah dicapai selama tahun 2022.
2. Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan Laporan Kinerja 2022 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 2022.

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 2022. Capaian kinerja (*performance results*) 2022 tersebut dibandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) 2022 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan organisasi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasinya 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 2022 , 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 2022.
- 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 2022.
- BAB III : - AKUNTABILITAS KINERJA
- A. Capaian Kinerja Organisasi Sub bab ini menyajikan capaian kinerja organisasi secara umum
- B. Analisis Capaian Indikator Kinerja Utama Sub bab ini menyajikan analisis terhadap pencapaian indikator kinerja utama yang diurai kedalam analisis capaian kinerja sasaran strategis sebagai berikut:
- 1) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 - 2) Membandingkan antara capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu atau beberapa tahun terakhir;
 - 3) Membandingkan realisasi kerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam Dokumen Rencana Strategis;
 - 4) Membandingkan kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
 - 5) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta

alternative solusi yang telah dilakukan;

- 6) Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
- 7) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

Bab IV : - Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022 ini menguraikan saran yang diperlukan bagi perbaikan kinerja dimasa datang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

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 2022 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 2022 adalah sebagai berikut :

a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- 3) Administrasi Umum Perangkat Daerah;
- 4) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

b. Program Kepegawaian Daerah

- 1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
- 2) Mutasi dan Promosi ASN;

- 3) Pengembangan Kompetensi ASN;
- 4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

c. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 1) Pengembangan Kompetensi Teknis;
- 2) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

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 pembanding 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 2022. 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 2022 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 2022 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 2022 ditetapkan maka disusunlah Penetapan Kinerja 2022 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 2022 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 2022 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 Instransi 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 (*Out come*).

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 reaslisasi 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

I. Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam menganalisa dan mengukur kinerjanya guna mewujudkan visi dan misi organisasi, sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya untuk Tahun Anggaran 2022 yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022. Setidaknya memiliki sebanyak 1 (satu) sasaran dan 2 (dua) indikator kinerja.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya pada tahun 2022 telah melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) tahun 2021 dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2021, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022 disajikan dalam Tabel 3.2 Berikut :

Tabel 3.2
Capaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusiain Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET (%)	REALISASI (%)	CAPAIAN KINERJA (%)
1.	MENINGKATNYA KUALITAS PENATAAN APARATUR	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	68,00	65,00	95,58
2.	MENINGKATNYA AKURASI DATA DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN DENGAN PEMANFAATAN TI	Persentase Akurasi Data PNS	74,22	59,25	79,83
3.	MENINGKATNYA KUALITAS DISIPLIN ASN	Persentase pelanggaran disiplin ASN diselesaikan	75,0	70	93,33
4.	MENINGKATNYA KUALITAS TATA KELOLA KEUANGAN DAN KINERJA BKPSDM	Persentase Anggaran yang menjadi temuan hasil pemeriksaan BPK	0	0	100,00
		Hasil Evaluasi SAKIP	68,87	51,57	74,88
Rata-rata capaian kinerja Sasaran					87,74

Dari 4 sasaran dan 5 Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022, Capaian Kinerja yang diperoleh adalah sebesar 87,74% dengan **kategori Berhasil**.

II. Perbandingan Capaian Kinerja

Pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022 sesuai dengan penetapan kinerja yang telah dilakukan, maka untuk mengevaluasi sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dapat diketahui dengan melihat indikator-indikator yang terkait dengan sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Berdasarkan format Pengukuran Kinerja yang telah dibuat dengan merujuk pada Indikator Kinerja Utama dan RPJMD instansi maka capaian Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2022 dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijelaskan melalui uraian tiap sasaran berikut di bawah ini:

Sasaran I**Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur****1. Perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja tahun 2022**Tabel 3.2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi
Sasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KET
1	MENINGKAT NYA KUALITAS PENATAAN APARATUR	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	68,00	65,00	95,58	IKU
		Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu terhadap total ASN	47,04	37,25	79,19	PENDUKUN NG
Rata-rata						

Berdasarkan pada tabel diatas Pada sasaran yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas Penataan Aparatur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator Kinerja Utama** : Persentase Penempatan ASN sesuai Kompetensi, dengan formulasi perhitungan adalah :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai Kompetensi}}{\text{Jumlah ASN}} \times 100\%$$

capaian kinerja adalah Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai Kompetensi dibagi Jumlah ASN dikali 100%. Berdasarkan

data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah ASN yang ditempatkan sesuai Kompetensi yang ditargetkan 68,00% dengan realisasi 65,00% sehingga tingkat capaian sebesar 95,58%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori Sangat Baik,

- b. Indikator Kinerja Pendukung** : Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat Profesi Tertentu, dengan formulasi perhitungan adalah :

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Profesi Tertentu}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$$

capaian kinerja adalah Jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Profesi Tertentu dibagi total ASN dikali 100%. Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah ASN yang telah mengikuti Diklat Profesi tertentu yang ditargetkan 47,04% dengan realisasi 37,25% sehingga tingkat capaian sebesar 79,19%.

2. Perbandingan Antara Realisasi capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan realisasi capaian kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya dari sasaran

Tabel 3.3. Perkembangan Capaian Indikator Kinerja Sasaran

No	Kinerja	Capaian		
		2020	2021	2022
1	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	86,95%	94,02%	95,58 %
2	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu terhadap total ASN	68,52%	72,25%	79,19 %

Data capaian kinerja pada tahun 2020, 2021 dengan tahun 2022 pada indikator kinerja utama persentase penempatan ASN sesuai Kompetensi, persentasenya naik menjadi 95,58% dari tahun sebelumnya 94,02%, dan pada indikator kinerja pendukung persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu terlihat ada peningkatan capaian kinerja dari 72,25% pada tahun 2021 meningkat menjadi 79,19% pada tahun 2022.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah (RESNTRA) Tahun 2018-2023

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra 2018-2023

No.	Indikator Kinerja	Target Akhir	Realisasi Hingga 2022	Capaian Kinerja
1.	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	69	65,00	94,20%
2.	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu terhadap total ASN	48,80	37,25	76,33%

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas indikator kinerja sasaran Tahun 2022 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Periode Tahun 2018-2023. Pada indikator Kinerja Utama Pencapaian kinerja Tahun keempat (2022) Renstra mencapai 65,00 % dibandingkan dengan target capaian kinerja Tahun terakhir periode Renstra (2023) sebesar 69 % sehingga capaian kinerja pada indikator ini sebesar 94,20 %.

Pada Indikator Kinerja Pendukung. Pencapaian kinerja Tahun keempat (2022) Renstra mencapai 37,25 % dibandingkan dengan target capaian kinerja Tahun terakhir

periode Renstra (2023) sebesar 48,80 % sehingga capaian kinerja pada indikator ini sebesar 76,33%. Pengisian jabatan jabatan lowong pada tahun 2022 menunggu selesainya penataan kelembagaan yang ditandai dengan perubahan struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan.

a. Persentase Penempatan ASN sesuai Kompetensi.

Pencapaian kinerja pada Indikator Kinerja Utama “Persentase Penempatan ASN sesuai Kompetensi” yang mencapai 94,20% didasari :

1. 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;
2. 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.
3. Kondisi peningkatan capaian kinerja indikator persentase penempatan ASN sesuai kompetensi dari tahun 2021 ke tahun 2022 tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pada kondisi ini, pengisian jabatan struktural di Kabupaten Jayawijaya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dan saat ini sebagian besar posisi dan jabatan yang ada telah terisi dengan orang-orang yang berkompeten dibidangnya masing-masing. Adapun

beberapa jabatan yang masih kosong saat ini masih memerlukan peninjauan dan pertimbangan dari pimpinan OPD dan tim baperjakat. Hal ini disebabkan karena sebagian pejabat, khususnya eselon IVb dan Iva yang ada di Kelurahan dan Distrik masih banyak yang pangkatnya tidak memenuhi standar pangkat minimal dan berpendidikan SLTA. Kurangnya minat untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi penghambat dalam upaya meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi persyaratan jabatan dalam aspek tingkat pendidikan. Selain itu, masih banyak pejabat yang belum melaksanakan diklatpim sesuai dengan tingkat jabatannya.

Adapun upaya-upaya yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang untuk meningkatkan persentase aparatur yang mengikuti pengembangan kompetensi adalah sebagai berikut:

- Menyusun analisis dan rencana aksi pengembangan kompetensi aparatur;
- Penunjukan peserta pengembangan kompetensi yang lebih selektif disesuaikan dengan formasi dan kebutuhan organisasi;

Sasaran II**Meningkatnya Akurasi Data dan Informasi Kepegawaian dengan Pemanfaatan TI****1. Perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja tahun 2022**Tabel 3.2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi
Sasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KET
1	Meningkatnya Akurasi Data dan Informasi Kepegawaian dengan Pemanfaatan TI	Persentase Akurasi Data PNS	74,22	59,25	79,83	

Berdasarkan pada tabel diatas Pada sasaran yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas Penataan Aparatur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator Kinerja :** Persentase Akurasi Data PNS, dengan formulasi perhitungan adalah :

Jumlah data PNS Akurat	X
Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Jayawijaya	100%

Capaian kinerja adalah Jumlah data PNS Akurat dibagi Jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Jayawijaya dikali 100%. Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah data PNS Akurat yang ditargetkan 74,22% dengan realisasi 59,25% sehingga tingkat

capaian sebesar 79,83%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori Baik.

2. Perbandingan Antara Realisasi capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan realisasi capaian kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya dari sasaran

Tabel 3.3. Perkembangan Capaian Indikator Kinerja Sasaran

No	Kinerja	Capaian		
		2020	2021	2022
1	Persentase Akurasi Data PNS	70,90%	75,61%	79,83 %

Data capaian kinerja pada tahun 2020, 2021 dengan tahun 2022 pada indikator kinerja persentase Akurasi dat PNS, persentasenya naik menjadi 79,83% dari tahun sebelumnya 75,61%.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah (RESNTRA) Tahun 2018-2023

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra 2018-2023

No.	Indikator Kinerja	Target Akhir	Realisasi Hingga 2022	Capaian Kinerja
1.	Persentase Akurasi Data PNS	80	59,25	74,06%

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas indikator kinerja sasaran Tahun 2022 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Periode Tahun 2018-2023. Pada indikator Kinerja Utama Pencapaian kinerja Tahun keempat (2022) Renstra mencapai 59,25 % dibandingkan dengan target capaian

kinerja Tahun terakhir periode Renstra (2023) sebesar 80 % sehingga capaian kinerja pada indikator ini sebesar 74,06 %.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan.

Persentase data PNS Akurat.

Pencapaian kinerja pada Indikator Kinerja “Persentase data PNS Akurat” yang mencapai 79,83% didasari :

- a. 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.
- b. Sistem informasi yang telah mulai berjalan. Saat ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menggunakan system informasi kepegawaian berbasis elektronik yang terintegrasi dengan beberapa system nasional yaitu salah satunya SAPK, sehingga data kepegawaian dapat diperbaharui setiap saat secara mutakhir dan akurat. Hingga kini, BKPSDM Kabupaten Jayawijaya sedang mengembangkan aplikasi ‘SIMKA’ yang lebih komplit dan efisien dalam mengolah data kepegawaian yang lebih lengkap di masa yang akan datang
- c. 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.
- d. Tersedianya fasilitas teknologi informasi untuk menunjang pelaksanaan pengelolaan data dan informasi kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.

Dalam rangka meningkatkan capaian indikator persentase data PNS Akurat di masa yang akan datang, berikut ini hal-hal yang akan dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Jayawijaya:

- Melakukan Koordinasi dengan BKN dalam rangka pemuytakhiran data
- Melakukan Pengembangan aplikasi SIMKA
- Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Aparatur dalam bidang Teknologi Informasi
- Melakukan rekonsiliasi data secara rutin dengan setiap OPD

Sasaran III

Meningkatnya Akurasi Data dan Informasi Kepegawaian dengan Pemanfaatan TI

1. Perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja tahun 2022

Tabel 3.2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi
Sasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KET
1	Meningkatnya Kualitas Disiplin ASN	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan	75,00	70	93,33	

Berdasarkan pada tabel diatas Pada sasaran yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas Penataan Aparatur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Indikator Kinerja** : Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan, dengan formulasi perhitungan adalah :

$$\frac{\text{Jumlah penanganan disiplin PNS tahun (n)}}{\text{Jumlah pelanggaran disiplin PNS tahun (n)}} \times 100\%$$

Capaian kinerja adalah Jumlah penanganan disiplin PNS tahun (n) dibagi Jumlah pelanggaran disiplin PNS tahun (n) dikali 100%. Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa jumlah data PNS Akurat yang ditargetkan 75,00% dengan realisasi 70% sehingga tingkat capaian sebesar 93,33%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori Baik.

2. Perbandingan Antara Realisasi capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan realisasi capaian kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya dari sasaran

Tabel 3.3. Perkembangan Capaian Indikator Kinerja Sasaran

No	Kinerja	Capaian		
		2020	2021	2022
1	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan	92,30%	92,86%	93,33 %

Data capaian kinerja pada tahun 2020, 2021 dengan tahun 2022 pada indikator kinerja persentase Akurasi dat PNS, persentasenya naik menjadi 93,33% dari tahun sebelumnya 92,86%.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah (RESNTRA) Tahun 2018-2023

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra 2018-2023

No.	Indikator Kinerja	Target Akhir	Realisasi Hingga 2022	Capaian Kinerja
1.	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan	80	70	87,5%

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas indikator kinerja sasaran Tahun 2022 merupakan ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Periode Tahun 2018-2023. Pada indikator Kinerja Utama Pencapaian kinerja Tahun keempat (2022) Renstra mencapai 70 % dibandingkan dengan target capaian kinerja Tahun terakhir periode Renstra (2023) sebesar 80 % sehingga capaian kinerja pada indikator ini sebesar 87,5 %.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan.

Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan.

Pencapaian kinerja pada Indikator Kinerja "Persentase data PNS Akurat" yang mencapai 79,83% didasari :

- a. Program-program pembinaan kepada ASN terus berjalan sehingga secara signifikan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN menurun dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan peningkatan tingkat kesadaran ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara yang telah disumpah.
- b. dengan diterbitkannya surat keputusan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang terbukti melakukan indisipliner dan yang telah bergabung ke partai politik.

Sasaran IV**Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan dan Kinerja BKPSDM****1. Perbandingan antara target dan realisasi capaian kinerja tahun 2022**Tabel 3.2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi
Sasaran

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN	KET
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Keuangan dan Kinerja BKPSDM	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK	0	0	100	
		Hasil Evaluasi SAKIP	68,87			Masih di lakukan evaluasi

Berdasarkan pada tabel diatas Pada sasaran yang diharapkan adalah meningkatnya kualitas Penataan Aparatur dengan indikator kinerja sebagai berikut :

a. Indikator Kinerja : Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK, dengan formulasi perhitungan adalah :

$$\frac{\text{Jumlah temuan materi hasil pemeriksaan BPK}}{\text{Jumlah Anggaran BKPSDM}} \times 100\%$$

Capaian kinerja adalah Jumlah temuan materi hasil pemeriksaan BPK dibagi Jumlah anggaran BKPSDM dikali 100%. Berdasarkan data pencapaian kinerja tersebut diatas menunjukkan bahwa

jumlah temuan materi hasil pemeriksaan BPK yang ditargetkan 0% dengan realisasi 0% sehingga tingkat capaian sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dengan kategori Sangat Baik.

b. Indikator Kinerja : Hasil Evaluasi SAKIP,

Hasil evaluasi SAKIP oleh APIP dimana pada tahun 2022 ditargetkan capaian kinerja dengan nilai B, dan untuk penilaian tahun 2022 oleh Inspektorat Daerah sementara masih dilakukan evaluasi SAKIP dan untuk mendapat nilai yang baik perlu ada usaha dan artinya indikator ini masih perlu didorong dalam hal capaiannya sehingga dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. Perbandingan Antara Realisasi capaian Kinerja Tahun 2022 Dengan realisasi capaian kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya dari sasaran

Tabel 3.3. Perkembangan Capaian Indikator Kinerja Sasaran

No	Kinerja	Capaian		
		2020	2021	2022
1.	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK	0	0	100
2.	Hasil Evaluasi SAKIP	70,00	74,88	

Dari tabel diatas perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya belum bisa di ukur karena belum ada hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat Daerah

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Jangka Menengah (RESNTRA) Tahun 2018-2023

Tabel 3.4 Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Target Akhir Renstra 2018-2023

No.	Indikator Kinerja	Target Akhir	Realisasi Hingga 2022	Capaian Kinerja
1.	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK	0	0	100
2.	Hasil Evaluasi SAKIP	80		

Berdasarkan tabel diatas tentang perbandingan kinerja dengan realisasi kinerja tahun 2022 dengan target Renstra belum dapat diukur dimana pada tahun 2022 masih dilakukan evaluasi predikat evaluasi SAKIP oleh APIP, akan tetapi pada tahun 2021 dengan nilai CC dalam artian Sangat Cukup sedangkan target akhir Renstra dengan nilai BB atau (sangat baik) artinya progres untuk realisasi tersebut masih perlu dilakukan lebih maksimal lagi agar capaian dicapai pada akhir tahun Renstra.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja Serta Solusi yang Telah Dilakukan.

- Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK
 - a. telah meningkatnya rekomendasi hasil pengawasan (BPK/APIP) yang ditindaklanjuti sesuai target, hal ini karena dokumen-dokumen pertanggungjawaban laporan

kegiatan dan Laporan keuangan menurut BPK RI telah memadai, sehingga tidak berpotensi menjadi temuan material pada BKPSDM.

b. Sarana dan prasana pendukung kegiatan sangat terbatas.

- Hasil Evaluasi SAKIP.

Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menargetkan predikat B akan tetapi kegiatan evaluasi masih dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Jayawijaya setelah laporan ini dibuat sehingga realisasi belum dapat dilaporkan. Sedangkan untuk capaian Tahun 2021 mendapatkan nilai CC atau dengan kategori Sangat Cukup.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian untuk menjadi bahan koreksi dalam penyempurnaan isi dari SAKIP tersebut dalam hal sebagai berikut:

- Perencanaan; Pengukuran; Pelaporan; Evaluasi dan Pencapaian

Predikat yang dicapai pada Tahun 2022 dikategorikan B (Baik) sehingga langkah langkah yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan capaian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melakukan perbaikan dokumen SAKIP berdasarkan Rekomendasi hasil review inspektorat kabupaten Tahun 2022
2. Mengikuti BIMTEK terkait penyusunan Laporan SAKIP Melakukan Asistensi penyusunan Dokumen SAKIP baik ditingkat Kabupaten maupun di tingkat Provinsi.

Dari hasil evaluasi, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi kendala dalam pencapaian nilai akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Jayawijaya, diantaranya yaitu:

1. Masih terdapatnya indikator sasaran, program, dan kegiatan yang tidak menggambarkan sasaran yang akan dicapai secara jelas.
2. Informasi yang disajikan dalam LKIP belum sepenuhnya dipakai untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan

program dan kegiatan organisasi dan penyelenggaraan manajemen kinerja.

3. Cascading kinerja BKPSDM dibuat sampai dengan tingkat eselon 4, belum mencapai Indikator Kinerja Individu (IKI) staf.

III. EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam mencapai sasaran **Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur** yang didukung dengan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan indikator-indikator tersebut diatas. Dengan didasarkan pada Perjanjian Kinerja yang ditetapkan indikator-indikator tersebut dilaksanakan oleh masing-masing Bidang pada BKPSDM Kabupaten Jayawijaya.

Tabel 3.12 Sumber Daya Manusia BKPSDM

No	Indikator Kinerja Sasaran	Penanggung Jawab	Pelaksana Teknis
1	Persentase Penempatan ASN Sesuai Kompetensi	Bidang Mutasi, Kesejahteraan dan Promosi Aparatur	Sub Bidang Pengadaan dan Fasilitasi Profesi ASN, Sub Bidang Mutasi, Sub Bidang Kesejahteraan dan Promosi Aparatur
2	Persentase Akurasi Data PNS	Bidang Pengadaan, Status Pensiun, Pemberhentian dan Informasi	Sub Bidang Status data dan Informasi
3	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN Diselesaikan	Bidang Pengembangan SDM	Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
4	Persentase Anggaran yang menjadi temuan materi hasil pemeriksaan BPK	Sekretariat	Sub Bagian Program dan Keuangan
5	Hasil Evaluasi SAKIP	Sekretariat	Sub Bagian Program dan Keuangan, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kondisi jumlah pegawai pada BKPSD Kabupaten Jayawijaya adalah sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang dengan rincian sebagai berikut :

- 1 (satu) orang Kepala Badan;
- 1 (satu) orang Sekretaris;
- 2 (dua) orang Kepala Bidang;
- 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian;
- 9 (sembilan) orang Kepala Sub Bidang;
- 16 (enam belas) orang Staf / Pelaksana

BKPSDM Kabupaten Jayawijaya masih kurang dalam penyediaan sumber daya manusia sehingga dalam pencapaian sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur tidak maksimal, dengan demikian diperlukan adanya penambahan sumber daya manusia untuk memaksimalkan capaian tersebut.

Tabel 3.13 Peta Kompetensi ASN BKPSDM

No	Uraian	Jumlah orang	Persentase
1).	SDM berdasarkan tingkat pendidikan terakhir		
a.	Doktor (S3)	0	0
b.	Pasca Sarjana (S2)	1	3,23 %
c.	Sarjana (S1) / Diploma IV	22	70,97 %
d.	Diploma III	0	0
e.	Diploma I dan II	0	0
f.	SLTA/SLTP/SD	8	25,80 %
	Jumlah	31	100 %
2).	SDM berdasarkan latar belakang pendidikan		
a.	Ekonomi/Akuntansi/Manajemen		
	Magister Ekonomi Sumber Daya	1	3,23 %
	Magister Akuntansi	0	0
	Magister Manajemen	0	0
	Sarjana Ekonomi	3	9,68 %

	Sarjana Akuntansi	0	0
	Sarjana Manajemen	0	0
b.	Teknik		
	Magister Teknik	0	0
	Sarjana Teknik Sipil	0	0
	Sarjana Teknik Informatika	1	3,23 %
c.	Sosial-Politik/Pemerintahan Lainnya		
	Magister Ilmu Administrasi	0	0
	Magister Ilmu Hukum	0	0
	Sarjana Administrasi Negara	11	35,48 %
	Sarjana Administrasi Publik	2	6,45 %
	Sarjana Ilmu Pemerintahan	4	12,90 %
	Sarjana Pertanian	1	3,23
	SLTA Sosial	8	25,80 %
	Jumlah	31	100

IV. REALISASI ANGGARAN

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

1. Belanja Pegawai sebesar Rp 3.611.874.717,- (*Tiga milyar enam ratus sebelas juta delapan ratus tujuh puluh empat ribu tujuh ratus tujuh belas rupiah*) dilaksanakan dengan target kinerja untuk membayar gaji dan tunjangan pegawai.
2. Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 11.328.199.850,- (*Sebelas milyar tiga ratus dua puluh delapan juta seratus Sembilan puluh Sembilan ribu delapan ratus lima puluh rupiah*) dilaksanakan dengan target kinerja untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya.

3. Belanja Modal Peralatan dan Mesin sebesar Rp 66.142.000,- (*Enam puluh enam juta seratus empat puluh dua ribu rupiah*) dilaksanakan dengan target kinerja untuk pelaksanaan belanja moda pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya.

Dengan realisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.14
ANGGARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
TAHUN 2022

No	Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	
		(Rp)	Rp	%
5.1. BELANJA OPERASI		14.940.074.567	9.480.439.726	61,66 %
5.1.01	Belanja Pegawai	3.611.874.717	2.335.037.950	68,62 %
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	11.328.199.850	7.145.401.776	59,06 %
5.2 BELANJA MODAL		66.142.000	-	-
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	66.142.000	-	-

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2022

Tabel 3.15
ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2022

No	Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	
		(Rp)	Rp	%
5.1. BELANJA OPERASI		15.501.115.961	14.704.240.236	94,86 %
5.1.01	Belanja Pegawai	3.402.876.111	3.226.387.722	94,81 %
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	12.098.239.850	11.477.852.514	94,87 %
5.2 BELANJA MODAL		1.438.306.885	1.438.104.000	99,99 %
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	1.438.306.885	1.438.104.000	99,99 %

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2022

BAB IV

P E N U T U P

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2022 merupakan bentuk pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya dalam rangka mewujudkan Visi dan Misinya. Laporan ini merupakan wujud dari akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya mencakup atas pelaksanaan 3 program dan 10 kegiatan.

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi kinerja dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya sudah berupaya dengan maksimal dan mampu melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase tingkat pencapaian sasaran dan indikator sasaran dengan kategori sangat baik. Begitu pula dari rata-rata persentase tingkat pencapaian kegiatan untuk seluruh kegiatan dengan penilaian berkategori sangat baik.

4.2 Saran

Kami mengharapkan agar Laporan Kinerja Tahun 2022 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas kami kepada para stakeholders dan sebagai sumber informasi penting dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja serta dapat dijadikan salah satu acuan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja. Secara spesifik bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya, LKj ini adalah salah satu bahan acuan penting dalam penyusunan dan implementasi : Rencana Kerja (Operational Plan), Rencana Kinerja (Performance Plan), Rencana Anggaran (Financial Plan) dan Rencana Strategis (Strategic Plan) pada masa-masa mendatang

Wamena,

Maret 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

KABUPATEN JAYAWIJAYA,



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