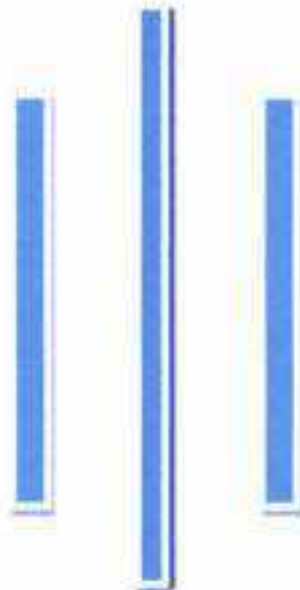




PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA

LkjIP

(LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2024

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga laporan kinerja ini dapat terselesaikan. LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 merupakan bentuk laporan pertanggungjawaban akuntabilitas kinerja. Adapun bentuk pertanggung jawaban berupa pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang dilaksanakan selama kurun 1 (satu) tahun anggaran 2024 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 2024 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.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati segala upaya kita dalam mengabdikan bagi kepentingan masyarakat Kabupaten Jayawijaya. Waa... Waa... Waa.

Wamena, 06 Januari 2025

Kepala BKPSDM
Kabupaten Jayawijaya,




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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR TABEL.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	ii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. MAKSUD DAN TUJUAN LAPORAN.....	3
1. Maksud Laporan.....	3
2. Tujuan Laporan.....	3
C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	3
D. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUSI.....	7
E. ISU STRATEGIS.....	7
BAB II.....	9
PERENCANAAN KINERJA.....	9
A. INDIKATOR KINERJA UTAMA.....	9
B. PERJANJIAN KINERJA.....	10
BAB III.....	17
AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	17
1. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2024.....	17
2. Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2023 dan 2024.....	21
3. Realisasi Kinerja Sasaran 2024 dan Target Kinerja Sasaran 2026 (Akhir Periode Renstra).....	23
4. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	25
5. Analisi atas Efisiensi dalam Pencapaian Sasaran.....	27
B. REALISASI ANGGARAN.....	29
BAB IV.....	34

PENUTUP	34
A. KESIMPULAN	34
B. SARAN	34
LAMPIRAN	36
1. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024	36
2. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2024	36

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	9
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Tahun 2024	11
Tabel 2.3	Formulasi dan Elemen Data Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya	14
Tabel 3.1	Realisasi Sasaran Strategis Tahun 2024	18
Tabel 3.2	Realisasi IKU Tahun 2024	20
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024	22
Tabel 3.4	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2024 dan Target Tahun 2026 (Akhir Periode Renstra)	24
Tabel 3.5	Realisasi Indikator 1 Sasaran 1	25
Tabel 3.6	Realisasi Indikator 2 Sasaran 1	26
Tabel 3.7	Realisasi Indikator 3 Sasaran 1	27
Tabel 3.8	Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan)	28
Tabel 3.9	Realisasi Anggaran Menurut Sub Kegiatan Tahun 2024	29
Tabel 3.10	Realisasi Anggaran Menurut Sasaran dan Indikator Sasaran Strategis Tahun 2024	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM 1	6
---	---

BABI PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kepegawaian daerah dan pengembangan sumber daya manusia adalah urusan pemerintahan yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya merupakan instansi pemerintah yang membantu Bupati dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia juga menjadi salah satu urusan yang dilaksanakan dengan upaya untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Selain pengembangan sumber daya manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya melaksanakan tugas seperti : Penempatan PNS dalam jabatan, Penyusunan Daftar Susunan Pegawai (DSP), Penyusunan dan penetapan formasi PNS, CPNS, dan PTT/ PPPK, Pengadaan CPNS dan PTT/ PPPK, Analisis dan penyusunan program diklat, Pengukuran kompetensi jabatan, Evaluasi kinerja, Pengangkatan, kepangkatan, dan pemindahan PNS, Pemberhentian PNS dan Kesejahteraan PNS. Untuk melaksanakan tugas dimaksud dipandang perlu adanya upaya yang dilaksanakan secara terencana, terarah dan terpadu untuk menyempurnakan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan lebih optimal dan memenuhi harapan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pelayanan sering dihadapkan dengan berbagai tantangan, meliputi : adanya tuntutan pelayanan yang lebih baik bagi ASN mulai dari proses rekrutmen sampai dengan proses

pensiun, adanya intervensi politik dalam birokrasi, adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian dan hal lain yang menghambat proses pelayanan administrasi kepegawaian. Adapun peluang pengembangan pelayanan dari masalah/ tantangan dimaksud, diantaranya : adanya komitmen dari Pemerintah Daerah dalam peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN), adanya Assessment Centre pada BKD Provinsi Papua Pegunungan, tersedianya jaringan kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Negara, adanya remunerasi bagi ASN.

Pemerintah daerah diwajibkan untuk menyampaikan laporan kinerja (LKjIP) setiap akhir tahun sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja adalah untuk mempromosikan tata kelola pemerintahan yang baik. Ini adalah pendekatan manajemen berbasis kinerja yang menyediakan data kinerja untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan bertanggung jawab, serta untuk meminta pertanggungjawaban instansi. Selain itu, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) juga merupakan salah satu cara bagi instansi pemerintah yang unggul untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya. Sebagai organisasi pemerintah, maka setiap akhir tahun harus disusun laporan akuntabilitas.

Laporan Kinerja (LKjIP) digunakan untuk menunjukkan permasalahan, solusi, dan pencapaian. Capaian, permasalahan, dan solusi yang kemudian dapat digunakan sebagai panduan untuk menyempurnakan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan di tahun-tahun mendatang. Dengan metode ini, Laporan Kinerja (LKjIP) merupakan prosedur penilaian yang sangat penting untuk pengembangan di masa mendatang.

B. MAKSUD DAN TUJUAN LAPORAN

1. Maksud Laporan

- a. Memberikan informasi perkembangan pelaksanaan tugas BKPSDM;
- b. Memberikan informasi perkembangan realisasi fisik dan keuangan yang dikelola BKPSDM;
- c. Memberikan informasi kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas setiap bulan;
- d. Menemukan alternatif pemecahan permasalahan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran.

2. Tujuan Laporan

- a. Sebagai sarana laporan pelaksanaan tugas BKPSDM kepada Bupati;
- b. Salah satu bahan informasi dalam proses pengambilan kebijakan penyelenggaraan kegiatan BKPSDM;
- c. Sebagai bahan peningkatan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam penyelenggaraan kegiatan BKPSDM.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jayawijaya yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 38 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas: **“membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten Jayawijaya”**.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didalam melaksanakan tugas memiliki fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

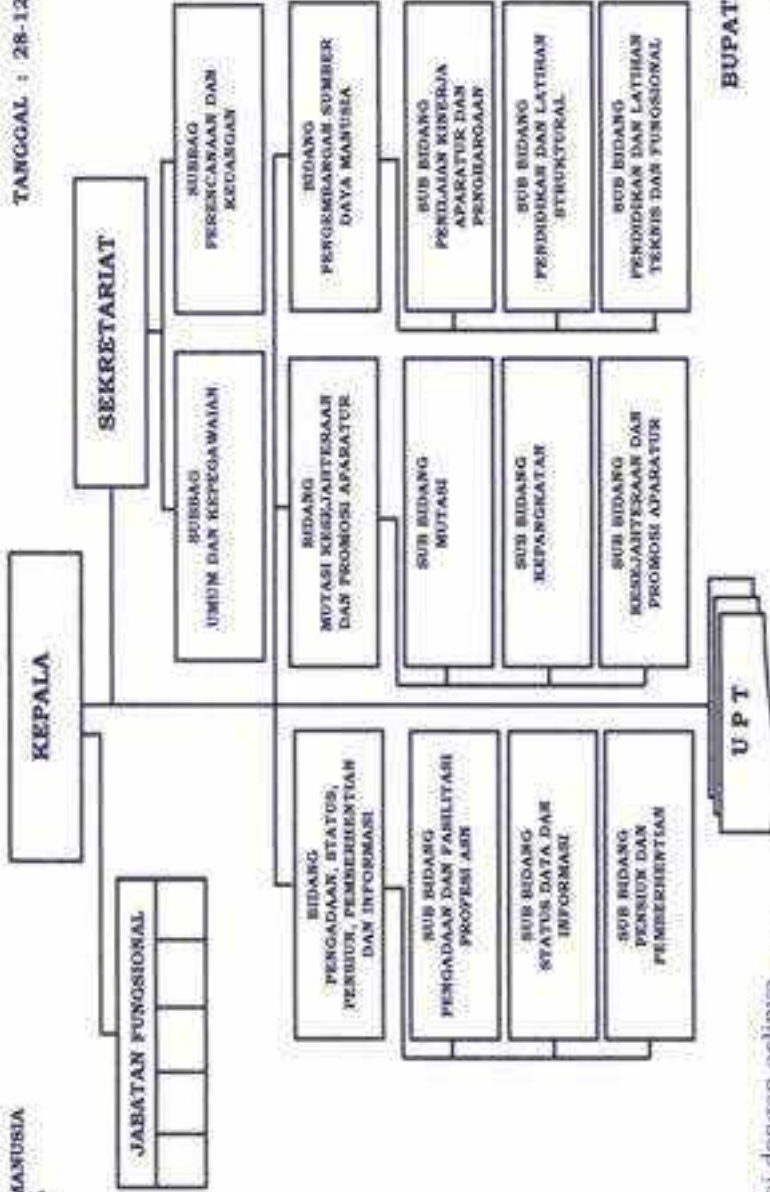
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari:

1. Kepala
2. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
3. Bidang Pengadaan, Status, Pensiun Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Fasilitas Profesi ASN;
 - b. Sub Bidang Status Data dan Informasi;
 - c. Sub Bidang Pensiun dan pemberhentian;
4. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi:
 - a. Sub Bidang Mutasi;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan;
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan dan Promosi Aparatur
5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahi:
 - a. Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Latihan Struktural;

- c. Sub Bidang Pendidikan dan Latihan Teknis dan Fungsional;
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional;
- 7. UPTD

Berikut gambar Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDM I



BUPATI JAYAWIJAYA

Cap/ttd

WEMPI WETIPO

Kepala Bureaus yang ditandatangani dengan aslinya
KEPALA BUREAU HUKUM DAN PERUNDANG-UNDANGAN



D. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUSI

Perencanaan yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan pembangunan daerah. Kondisi tersebut terkait dengan keberadaan institusi kepegawaian, dalam hal ini BKPSDM, yang membantu kepala daerah dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan penunjang kepegawaian. BKPSDM masih menghadapi beberapa masalah saat menjalankan tugas dan fungsinya, diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap pengembangan SDM di Kabupaten Jayawijaya;
2. Kurangnya optimalisasi pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian melalui Aplikasi SIMKA;
3. Belum adanya sinkronisasi data lokal BKD dan data BKN;
4. Kurangnya SDM ASN penunjang pelaksanaan tugas-tugas pegawai;
5. Kurangnya dukungan fasilitas internet.

E. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi SKPD adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi SKPD dimasa datang. Suatu kondisi/kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil indentifikasi dan kajian atas pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM sebagai berikut:

1. Perhatian pimpinan terhadap pengembangan SDM di Kabupaten Jayawijaya masih minim sehingga kegiatan diklat tidak terlaksana;
2. Pemanfaatan Sistem Informasi Kepegawaian melalui Aplikasi SIMKA oleh ASN dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian OPD masih rendah.
3. Sinkronisasi data lokal BKD dan data BKN tidak optimal.
4. Keterbatasan SDM ASN.
5. Fasilitas internet tidak memadai.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Indikator kinerja merupakan alat atau sarana yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Indikator kinerja biasanya memberikan rambu atau sinyal tentang apakah kegiatan atau sasaran yang diukur telah dilaksanakan dengan sukses atau telah dicapai sesuai dengan rencana. Indikator kinerja yang berkualitas tinggi akan menghasilkan informasi kinerja yang akan memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih rinci tentang kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Selanjutnya indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang – undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan – penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendukung RPD Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024-2026 ada pada tujuan tiga, yaitu “ **Meningkatkan Kapasitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah** ”, dengan sasaran sepuluh RPD, yaitu “ **Meningkatnya**

Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pelayanan Publik” dan mendukung indikator Indeks reformasi birokrasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengampuh satu fungsi yaitu fungsi **Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (Kepegawaian)**. Pengukuran pencapaian tujuan dan sasaran dilengkapi dengan indikator kinerja, keseluruhan indikator kinerja utama BKPSDM sebanyak 5 (lima) indikator, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No	IKU	Formula	Target 2024
1	2	3	4
1	Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	53,65%
2	Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	$\frac{\text{Jumlah penempatan ASN sesuai kompetensi}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	53,83%
3	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	41%
4	Nilai SAKIP	$\frac{\text{Nilai evaluasi SAKIP tahun (n-)}}{\text{Hasil evaluasi SAKIP (n)}} \times 100\%$	65
5	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK pada BKPSDM	$\frac{\text{Jumlah anggaran yang menjadi temuan}}{\text{Total anggaran di PD}} \times 100\%$	0%

B. PERJANJIAN KINERJA

Penyusunan perjanjian kinerja tahun 2024 mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) tahun 2024-2026. Secara garis besar perjanjian kinerja tahunan BKPSDM meliputi 5 (lima) sasaran strategis dengan pengukuran pencapaian melalui 5 (lima) indikator kinerja sasaran beserta target capaiannya. Perjanjian kinerja ditetapkan secara berjenjang (*cascading*) dan formulasi, elemen data indikator kinerja sebagaimana tampak pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Target				Program Kegiatan & Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program, Kegiatan & Sub Kegiatan
				TW I	TW II	TW III	TW IV		
1	2. Meningkatkan Kualitas Penataan ASN	3 4 1 Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan perencanaan kepegawaian	5 Persen (%)	6 0	7 0	8 0	9 53,65%	10 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	11 Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan perencanaan kepegawaian Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi Presentase ketersediaan dan kebutuhan pegawai Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian

									Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
2	Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Persen (%)	0	0	0	0	53,83%	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pelayanan administrasi ASN dan penataan jabatan ASN	
								Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
								Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
								Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan jabatan sesuai kompetensi, Penataan dan Pembinaan jabatan fungsional	
								Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	
								Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase kinerja aparatur dan Kedisiplinan PNS Kab.Jayawijaya	
								Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
3	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu terhadap total ASN	Persen (%)	0	0	0	0	41%	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	
								Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pengembangan kompetensi teknis ASN	
								Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pibihai bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	

2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawain dan Pengembangan SDM	4	Nilai SAKIP	Persen (%)	0	:0	0	65	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Predikat evaluasi SAKIP BKPSDM
5		5	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK pada BKPSDM	Persen (%)	0	0	0	0%	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA Administrasi Keuangan Perangkat Daerah Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Persentase anggaran yang menjadi temuan materi hasil pemeriksaan BPK pada BKPSDM Persentase kesesuaian dokumen keuangan dan aset Perangkat daerah Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN

Tabel 2.3

Formulasi dan Elemen Data Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayawijaya

Indikator Kinerja	Deskripsi Indikator	Formula	Elemen Data
Indikator Kinerja Utama/ Indikator Kinerja Program (Eselon II)			
1. Persentase pemenuhan ASN sesuai dokumen perencanaan kepegawaian	Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian dibagi jumlah seluruh ASN dikali 100 persen	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	Laporan Bidang Bidang Pengadaan dan pemberhentian
2. Persentase Penerimaan ASN Sesuai Kompetensi.	Jumlah Penerimaan ASN sesuai Kompetensi dibagi Total Keseluruhan Pegawai x 100 persen	$\frac{\text{Jumlah Penerimaan ASN sesuai Kompetensi}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	Laporan Bidang Mutasi
3. Persentase ASN yang telah Mengikuti Diklat Profesi Tertentu	Jumlah ASN yang mengikuti diklat formal	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah PNS yang memenuhi persyaratan}} \times 100\%$	Laporan Bidang Pengembangan SDM
1. Nilai SAKIP	Nilai evaluasi SAKIP tahun (n-1) dibagi hasil tahun (n)	$\frac{\text{Nilai evaluasi SAKIP tahun (n-1)}}{\text{Hasil Evaluasi SAKIP (n)}} \times 100\%$	Inspektorat

	evaluasi SAKIP (n) dikali 100 persen		
5. Persentase anggaran yang menjadi temuan materil hasil pemeriksaan BPK pada BKPSDM	jumlah temuan materil anggaran dibagi total anggaran dikali 100 persen	$\frac{\text{jumlah anggaran yang menjadi temuan}}{100}$ Total anggaran di PD	x Laporan Sekretariat
Indikator Kinerja Kegiatan (Eselon III)			
1. Persentase Ketersediaan dan Kebutuhan Pegawai	jumlah pegawai yang tersedia dibagi jumlah kebutuhan pegawai dikali 100%	$\frac{\text{Jumlah pegawai - pensiun}}{\text{Jumlah pengadaan pegawai}}$	x 100% Bidang Pengadaan dan pemberhentian
2. Persentase pengelolaan mutasi, pangkat dan promosi PNS	jumlah pegawai yang disetujui oleh BKN dibagi jumlah pegawai yang diusulkan dikali 100%	$\frac{\text{Jumlah pegawai yang disetujui oleh BKN}}{\text{Jumlah pegawai yang diusulkan}}$	x 100% Bidang Mutasi
3. Persentase pengembangan jabatan sesuai kompetensi, penataan dan pembinaan jabatan fungsional	jumlah pengembangan jabatan struktural dan fungsional	$\frac{\text{Jumlah Pejabat struk. dan fung. yang ditempatkan sesuai kompetensi}}{\text{Jumlah pejabat struktural dan fungsional}}$	x 100% Bidang Mutasi

4. Persentase kinerja aparatur dan tingkat kedisiplinan	jumlah aparatur yang berkinerjanya baik jumlah ASN	$\times 100\%$	Bidang Pengembangan SDM
5. Persentase pengembangan kompetensi teknis	jumlah ASN yang mengikuti bimtek dibagi jumlah kebutuhan bimtek di OPD dikali 100%	$\times 100\%$	Bidang Pengembangan SDM
6. Persentase sertifikasi dan pengembangan kompetensi bagi Jabatan struktural dan Fungsional	jumlah aparatur yang tersertifikasi dibagi jumlah aparatur yang mengikuti dikali 100%	$\times 100\%$	Bidang Pengembangan SDM
7. Persentase penyusunan LAKIP yang tepat waktu	Jumlah dokumen LAKIP jumlah persentase ketepatan waktu penyelesaian LAKIP	$\times 100\%$	Sekretariat

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

1. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran 2024

Indikator kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Karakteristik indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bersifat positif, yang berarti semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian yang semakin baik. Untuk skala pengukuran kinerja dan predikatnya sebagai berikut :

- a. Capaian kinerja >95% sampai dengan 100% = Sangat Berhasil;
- b. Capaian kinerja >80% sampai dengan 95% = Berhasil;
- c. Capaian kinerja >50% sampai dengan 80% = Cukup Berhasil;
- d. Capaian kinerja >50% = Kurang Berhasil.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan indikator kinerja sasaran. Perumusan indikator kinerja sasaran difokuskan pada indikator kinerja makro dan indikator kinerja strategis. Secara rinci capaian masing – masing indikator kinerja sasaran tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Realisasi Sasaran Strategis Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran		Cara Perhitungan Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran		Realisasi	Tingkat Capaian	Predikat
		3	4		Sasaran	Target 2024			
1	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN	1	Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian	Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian $\times 100\%$	%	53,65%	64%	255	Sangat Berhasil
		2	Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Jumlah penempatan ASN sesuai kompetensi $\times 100\%$	%	53,83%	47%	190	Sangat Berhasil
		3	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal $\times 100\%$	%	41%	24%	96	Berhasil
2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	4	Nilai SAKIP	Nilai evaluasi SAKIP tahun (n-1) $\times 100\%$	Nilai SAKIP BKPSDM	65 (B)	0	0	Belum ada nilai dari APIP
		5	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK pada BKPSDM	Jumlah anggaran yang menjadi temuan $\times 100\%$	%	0	0	0	

Catatan : Merupakan Indikator yang menjadi PK eselon 2

Sebagai bagian dari indikator kinerja sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis organisasi, yang memiliki nilai paling strategis dibandingkan dengan indikator lainnya.

Tabel 3.2
Realisasi IKU Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Cara Perhitungan Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran		Realisasi	Tingkat Capaian	Predikat	
				Satuan	Target 2024				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN	1 Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian	Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian x 100% Total ASN	%	53,65%	64%	255	Sangat Berhasil	
		2 Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Jumlah penempatan ASN sesuai kompetensi Total ASN	%	53,83%	47%	190	Sangat Berhasil	
		3 Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Total ASN	%	41%	24%	96	Berhasil	

2. Realisasi Kinerja Sasaran Tahun 2023 dan 2024

Pencapaian Kinerja Tahun 2024 merupakan bagian dari kinerja strategis BKPSDM yang tercantum pada Renstra Periode Tahun 2024 – 2026. Pencapaian kinerja tahun pertama (1) dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2023 Renstra Periode Tahun 2019 – 2023 ditunjukkan pada tabel 3.3, tabel tersebut dimaksudkan untuk mengetahui kecenderungan / tren meningkat atau menurun dari tahun sebelumnya. Perbandingan realisasi capaian kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 dan Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Sasaran		Cara Perhitungan Indikator Sasaran	Satuan	Realisasi	
		3	4			Tahun 2023	Tahun 2024
1	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN	1	2	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	%	7	8
2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	1	1	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	%	50%	47%
		2	2	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	%	63%	24%
		3	3	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Total ASN}} \times 100\%$	%	63%	24%
2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	4	4	$\frac{\text{Nilai evaluasi SAKIP tahun (n-1)}}{\text{Hasil evaluasi SAKIP (n)}} \times 100\%$	Nilai SAKIP BKPSDM	63,35 (B)	Belum ada Nilai dari APIP
		5	5	$\frac{\text{Jumlah anggaran yang menjadi teman}}{\text{Total anggaran di PD}} \times 100\%$	%	-	-

3. Realisasi Kinerja Sasaran 2024 dan Target Kinerja Sasaran 2026 (Akhir Periode Renstra)

Indikator Kinerja Sasaran Tahun 2024 merupakan ukuran kuantitatif dan/ atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran Renstra tahun 2024 – 2026. Pencapaian kinerja tahun pertama (2024) Renstra dibandingkan dengan capaian kinerja tahun terakhir periode Renstra (2026) dan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan BKPSDM dalam mencapai target akhir periode. Berikut perbandingan realisasi/ capaian kinerja Tahun 2024 dan Tahun 2026 :

Tabel 3.4
 Capaian Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2024 dan Tahun 2026 (Akhir Periode Renstra)

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Cara Perhitungan Indikator Sasaran	Satuan	Realisasi Tahun 2024	Target Tahun 2026 (Akhir Periode Renstra)	
1	2	3	4	5	6	7	
1	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN	1	Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian	Jumlah ASN yang tersedia berdasarkan dokumen perencanaan kepegawaian x 100% Total ASN	%	64%	60%
		2	Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Jumlah penempatan ASN sesuai kompetensi Total ASN	%	47%	70,73
		3	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Total ASN	%	24%	48%
2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	4	Nilai SAKIP	Nilai evaluasi SAKIP tahun (n) Hasil evaluasi SAKIP (n)	Nilai SAKIP BKPSDM	Belum ada Nilai dari APIP	70 (B)
		5	Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK pada BKPSDM	Jumlah anggaran yang menjadi temuan Total anggaran di PD	%	0	0

4. Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Didalam pencapaian target kinerja sasaran ada faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, dan solusi yang telah diambil untuk mencapai target kinerja.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mendukung RPD Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024-2026 ada pada tujuan 3 (tiga), yaitu “ **Meningkatkan Kapasitas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah** ”, dengan sasaran 10 (sepuluh) RPD, yaitu “ **Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pelayanan Publik** ” dan mendukung indikator Indeks reformasi birokrasi.

a. Sasaran 1 : “ **Meningkatnya Kualitas Penataan ASN** ”

Hasil evaluasi capaian kinerja terlaksana melalui 3 (tiga) indikator kinerja, mendapatkan angka rata – rata tingkat capaian kinerja sebesar 180 dengan predikat sangat berhasil. Pencapaian indikator kinerja sasaran tersebut dengan uraian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Realisasi Indikator 1 Sasaran 1

Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
4	7	8	9
Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian	53,65%	64%	255

Berdasarkan analisis terhadap rata-rata Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian kategori sangat baik, dimana realisasi 64% melebihi dari target 53,65%. Realisasi ini dilihat dari kesesuaian pemenuhan ASN dengan dokumen perencanaan kepegawaian.

Faktor pendorong keberhasilan:

1. Adanya inisiatif penyusunan Analisis Jabatan (Anjab) ABK oleh BKPSDM

Catatan penting dalam pencapaian sasaran:

Pada saat penyusunan Analisis Jabatan, yang menjadi perhatian adalah pemenuhan jabatan atas formasi yang menjadi kebutuhan baik yang sudah ada maupun yang belum terpenuhi.

Tabel 3.6
Realisasi Indikator 2 Sasaran 1

Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
4	7	8	9
Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	53,83%	47%	190

Berdasarkan analisis terhadap rata-rata Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi kategori baik dilihat dari tingkat capaian 190%, realisasi 47% dari target 53,83%. Realisasi ini dilihat dari ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi, kompetensi dimaksud dilihat dari sisi kepangkatan, pendidikan dan pelatihan yang diikuti, dan jejak karier yang ditapaki, dan latar belakang pendidikan. Realisasi indikator kinerja diatas kurang dari target yang ditetapkan, hal ini disebabkan oleh adanya ASN baik pemegang eselon maupun pelaksana yang mutasi.

Faktor pendorong keberhasilan:

1. Pimpinan baik PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) maupun kepala OPD semakin memahami ketentuan penempatan pegawai maupun pejabat berdasarkan peraturan BKN.

Catatan penting dalam pencapaian sasaran:

Pada saat penyusunan kebutuhan pegawai pada OPD untuk mengisi kekosongan pegawai dan jabatan memperhatikan jejak kepangkatan, pendidikan, karier dan diklat.

Tabel 3.7
Realisasi Indikator 3 Sasaran 1

Indikator Kinerja	Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Tingkat Capaian
4	7	8	9
Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	41%	24%	96

Berdasarkan analisis terhadap rata-rata Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu kategori baik dilihat dari tingkat capaian 96%, realisasi 24% dari target 41%. Realisasi ini kurang dari target di sebabkan oleh kurangnya data OPD yang disampaikan ke BKPSDM. Realisasi dilihat dari data jumlah ASN yang telah mengikuti diklat.

Faktor pendorong keberhasilan:

1. Adanya keinginan kuat dari ASN untuk mengikuti diklat dan melaporkan serta memberikan bukti diklat ke BKPSDM

Catatan penting dalam pencapaian sasaran:

1. Pimpinan PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) dan Tim Anggaran mengarahkan semua kegiatan Diklat dengan Pola Satu Pintu.
2. Kepala OPD harus memahami kebutuhan diklat pegawainya

5. Analisa atas Efisiensi dalam Pencapaian Sasaran

Belanja BKPSDM dalam pencapaian 2 (dua) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator sasaran tahun 2024 dengan belanja sebesar **Rp. 11.085.282.223,-** dengan realisasi **Rp. 10.876.574.134,-** atau 98,12 untuk mencapai sasaran dengan rata-rat tingkat capaian 90,76% masuk kategori sangat efisien. Berikut tabel Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan) BKPSDM tahun 2024 :

Tabel 3.8
Efisiensi (Rasio Fisik dan Keuangan)

No	Sub Kegiatan	Realisasi		Ket
		Fisik (%)	Keuangan (%)	
1	2	3	4	5
1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100	100	Efisien
2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	97	97	Efisien
3	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100	100	Efisien
4	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100	100	Efisien
5	Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	100	100	Efisien
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	100	Efisien
7	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	100	Efisien
8	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	93,5	93,5	Efisien
9	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100	100	Efisien
10	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100	100	Efisien
11	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Laporan	-	-	Tidak Efisien
12	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	100	100	Efisien
13	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	100	Efisien
14	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	95,3	95,3	Efisien
15	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	92,5	92,5	Efisien
16	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	100	Efisien
17	Pengelolaan Data Kepegawaian	100	100	Efisien
18	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Kepegawaian	100	100	Efisien
19	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	99,9	99,9	Efisien
20	Pengelolaan Promosi ASN	98,9	98,9	Efisien
21	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	97,5	97,5	Efisien
22	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	100	Efisien

23	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	100	100	Efisien
----	---	-----	-----	---------

B. REALISASI ANGGARAN

Sesuai APBD perubahan tahun anggaran 2024, BKPSDM Kabupaten Jayawijaya mengelola anggaran sebesar **Rp. 11.085.282.223,-** yang terdiri dari Belanja Operasi dan Belanja Barang / Jasa. Belanja Operasi digunakan untuk belanja pegawai, yaitu belanja gaji dan tunjangan. Sedangkan belanja barang / jasa digunakan untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya. Realisasi keuangan sebesar 98,12% dengan penyerapan dana sebesar **Rp. 10.876.574.134,-**. Dari sisi akuntabilitas kinerja Program dan Kegiatan, BKPSDM melaksanakan 3 Program 10 Kegiatan dan 23 Sub Kegiatan. Perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan sampai akhir bulan Desember tahun 2024 adalah realisasi fisik sebesar 90,76%.

Tebal realisasi anggaran pencapaian sasaran strategis tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Menurut Sub Kegiatan Tahun 2024

No	Sub Kegiatan	Realisasi		Ket
		Fisik (%)	Keuangan (%)	
1	2	3	4	5
1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100	100	Efisien
2	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	97,7	97,7	Efisien
3	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100	100	Efisien
4	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100	100	Efisien
5	Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	100	100	Efisien
6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	100	Efisien
7	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	100	Efisien

8	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	93,5	93,5	Efisien
9	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100	100	Efisien
10	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100	100	Efisien
11	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Laporan	-	-	Tidak Efisien
12	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	100	100	Efisien
13	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	100	Efisien
14	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberbentian	95,3	95,3	Efisien
15	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	92,5	92,5	Efisien
16	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	100	Efisien
17	Pengelolaan Data Kepegawaian	100	100	Efisien
18	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Kepegawaian	100	100	Efisien
19	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	99,9	99,9	Efisien
20	Pengelolaan Promosi ASN	98,9	98,9	Efisien
21	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	97,5	97,5	Efisien
22	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	100	Efisien
23	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Priban bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	100	100	Efisien

Tabel 3.10
Realisasi Anggaran Menurut Sasaran dan Indikator Sasaran Strategis Tahun 2024

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program, Kegiatan & Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian Keuangan (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
MENINGKATKAN KAPASITAS PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH							
1	Meningkatnya Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pelayanan Publik	Meningkatnya Kualitas Penataan ASN	Persentase pemenuhan ASN sesuai dengan dokumen perencanaan kepegawaian Persentase ketersediaan dan kebutuhan pegawai	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Fasilitasi Lembaga Profesi ASN Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Pengelolaan Data Kepegawaian Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Kepegawaian Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	6.720.050.000 1.990.800.000 100.000.000 1.530.800.000 100.000.000 50.000.000 50.000.000 75.000.000 85.000.000 750.000.000	6.612.135.557 1.981.876.333 100.000.000 1.530.379.637 95.262.400 46.235.000 49.999.296 75.000.000 85.000.000 746.236.158	98,4 99,6 100,0 100,0 95,3 92,5 100,0 100,0 100,0 99,9
			Persentase pejabat Struktural yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	450.000.000	449.628.092	99,9

		Pengelolaan Promosi ASN			
Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	Persentase pengembangan jabatan sesuai kompetensi, Penataan dan Pembinaan jabatan fungsional	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	300.000.000	296.608.066	98,9
	Persentase kinerja aparatur dan Kedisiplinan PNS Kab. Jayawijaya	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	3.779.250.000	3.684.023.066	97,5
	Persentase ASN yang telah mengikuti diklat profesi tertentu	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	200.000.000	200.000.000	100,0
	Persentase pengembangan kompetensi teknis ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	200.000.000	200.000.000	100,0
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	200.000.000	200.000.000	100,0
		Pengembangan Kompetensi Teknis	200.000.000	200.000.000	100,0
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	200.000.000	200.000.000	100,0
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4.165.232.223	4.064.438.577	98,0
		Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja PD	12.150.000	12.150.000	100,0
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SK/ PD	12.150.000	12.150.000	100,0
	Persentase kesesuaian dokumen keuangan dan aset PD	Kegiatan Administrasi Keuangan PD	3.414.171.214	3.334.210.146	97,7

	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.414.171.214	3.334.210.146	97,7
Persentase pemenuhan sistem pelaporan capaian kinerja	Administrasi Umum PD	357.059.000	356.968.031	100,0
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	25.000.000	25.000.000	100,0
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	50.000.000	50.000.000	100,0
	Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	30.000.000	30.000.000	100,0
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	251.059.000	251.968.031	100,0
Persentase penyediaan jasa penunjang urusan PD	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	331.502.009	313.260.400	94,5
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	20.000.000	20.000.000	100,0
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	281.502.009	263.260.400	93,5
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	30.000.000	30.000.000	100,0
Persentase pemeliharaan barang milik daerah sebagai penunjang urusan PD	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	50.350.000	47.850.000	95,0
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya pemeliharaan dan Pajak Kendaraan	47.850.000	47.850.000	100,0
	Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan			
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	2.500.000	-	0,0

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024 merupakan bentuk pertanggungjawaban BKPSDM Kabupaten Jayawijaya dalam rangka mewujudkan tujuan RPD Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024-2026. Laporan ini merupakan wujud dari akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam melaksanakan berbagai program dan 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. Dimana realisasi kinerja dengan rata – rata 90,76 % dan realisasi keuangan dengan rata – rata capaian 98,12%.

B. SARAN

Kami mengharapkan Laporan Kinerja Tahun 2024 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas kami kepada para *stakeholders* dan sebagai sumber informasi penting dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja serta dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja. Secara spesifik bagi BKPSDM, LKj ini adalah salah satu bahan acuan penting dalam penyusunan dan implementasi : Rencana Kerja (*Perational Plan*), Rencana Kinerja (*Performance Plan*), Rencana Anggaran (*Financial Plan*) dan Rencana Strategis (*Strategic Plan*) pada masa mendatang

Demikian Laporan ini disampaikan untuk menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan di tahun mendatang dan sekaligus laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran dalam APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024.

Wamena, 06 Januari 2025
Kepala BKPSDM
Kabupaten Jayawijaya




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

LAMPIRAN

1. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2024
2. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024



PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Diponegoro No.25 Wamena

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN JAYAWIJAYA

Nomor : 800 / 261.a / BKPSDM / 2024
Tentang
PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

- Menimbang :** a. Bahwa untuk melaksanakan Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 21 Tahun 2019 tentang Indikator Kerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya, perlu menetapkan Indikator Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya yang ditetapkan dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya.
- Mengingat :** 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 tentang Pembentukan Propinsi Otonom Irian Barat dan Kabupaten-Kabupaten Otonom di Propinsi Irian Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2907);
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor PER/09/M.PAN/11/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 03 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Jayawijaya;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten

- Jayawijaya;
9. Peraturan Bupati Jayawijaya Nomor 21 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayawijaya.
- KEDUA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU, merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya dalam menetapkan rencana kerja dan anggaran, Menyusun dokumen penetapan kinerja, Menyusun akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayawijaya Tahun 2024-2026;
- KETIGA** : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDUA disusun dengan mengacu pada Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Jayawijaya
- KEEMPAT** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Wamena

Pada tanggal : 20 Juni 2024





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN JAYAWIJAYA**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA** :

Nama : **THONY M. MAYOR, S.Pd, M.M**
Jabatan : **Pj. BUPATI JAYAWIJAYA**

Selaku atasan langsung **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan memberikan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap Capaian Kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian Penghargaan dan Sanksi.

Wamena, 20 Juni 2024

Pihak Kedua,  Pihak Pertama,

THONY M. MAYOR, S.Pd, M.M **HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN JAYAWIJAYA

NO	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
1	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	a Persentase pemenuhan ASN sesuai dokumen perencanaan kepegawaian	53,65%
		b Persentase Penempatan ASN sesuai Kompetensi	53,83%
		c Persentase ASN yang telah Mengikuti Diklat Profesi Tertentu	41%
2	Meningkatnya kualitas tata kelola keuangan dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM	a Nilai SAKIP	65%
		b Persentase Anggaran yang Menjadi Temuan Materi Hasil Pemeriksaan BPK pada BKPSDM	0

PROGRAM / KEGIATAN		ANGGARAN	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota		
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja PD	Rp.	52.881.000,-
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp.	3.614.705.028,-
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		30.000.000,-
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp.	327.059.000,-
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp.	331.502.009,-
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp.	60.060.000,-
II	Program Kepegawaian Daerah		
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp.	560.000.000,-
2	Mutasi dan Promosi ASN	Rp.	750.000.000,-
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp.	3.779.250.000,-
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp.	200.000.000,-
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp.	200.000.000,-
	Total		9.905.457.037,-

Wamena, 20 Juni 2024

PIHAK KEDUA



THONY M. MAYOR, S.Pd, M.M



PIHAK PERTAMA



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



PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MARGARETHA H. OKOKA, S.AP
Jabatan : SEKRETARIS

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos



PIHAK PERTAMA,


MARGARETHA H. OKOKA, SAP



PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Diponegoro nomor. 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ESTER RUMWAROPEN, S.AP
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos



PIHAK PERTAMA,


ESTER RUMWAROPEN, S.AP



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan Manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIUS WENDA, S.Sos
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN STATUS PENSIUN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos


DIUS WENDA, S.Sos





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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : RAHMAT IKRAM S.Kom
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PENSIUN DAN PEMBERHENTIAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : DIUS WENDA, S.Sos
**Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN STATUS PENSIUN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI**

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,

DIUS WENDA, S.Sos

PIHAK PERTAMA,



RAHMAT IKRAM, S.Kom



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : FERDI IRIANTO TAMBOTO, SE
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN DAN FASILITASI
PROFESI ASN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : DIUS WENDA, S.Sos
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN STATUS PENSIUN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


DIUS WENDA, S.Sos



PIHAK PERTAMA,


FERDI IRIANTO TAMBOTO, SE



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : KHOIRUDIN, SH
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG STATUS DATA DAN INFORMASI

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : DIUS WENDA, S.Sos
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGADAAN STATUS PENSIUN,
PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


DIUS WENDA, S.Sos

PIHAK PERTAMA,


KHOIRUDIN, SH



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : YAN WILLEM SAWAKI, S.Sos
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PENILAIAN KINERJA APARATUR
DAN PENGHARGAAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : ESTER RUMWAROPEN, S.AP
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,  PIHAK PERTAMA,
 
ESTER RUMWAROPEN, S.AP YAN WILLEM SAWAKI, S.Sos



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : DEBORA DOLLY PEKEY
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN LATIHAN STRUKTURAL

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : ESTER RUMWAROPEN, S.AP
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,  PIHAK PERTAMA,
 
ESTER RUMWAROPEN, S.AP DEBORA DOLLY PEKEY



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : WENIUS WETIPO, S.IP
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN LATIHAN TEKNIS FUNGSIONAL

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : ESTER RUMWAROPEN, S.AP
Jabatan : KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,  PIHAK PERTAMA,
 
ESTER RUMWAROPEN, S.AP WENIUS WETIPO, S.IP



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : MAIKEL MANUEL R. NAUW, S.STP
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG KESEJAHTERAAN DAN PROMOSI APARATUR

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,



PIHAK PERTAMA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos


MAIKEL MANUEL R. NAUM, SSTP



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : **FREDERIC FEBRIAN KAFIAR, S.IP**
Jabatan : **KEPALA SUB BIDANG MUTASI**

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : **HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos



PIHAK PERTAMA,


FREDERIC FEBRIAN KAFIAR, S.IP



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

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : ALBERTIN DANDURU, SE
Jabatan : KEPALA SUB BIDANG KEPANGKATAN

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA:

Nama : HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,


HIRONIMUS E. HUBY, S.Sos



PIHAK PERTAMA,


ALBERTIN DANDURU, SE



PEMERINTAH KABUPATEN JAYAWIJAYA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Diponegoro nomor 25 Wamena

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : **NICOLAS PHILIPS SOINDEMI, SP**
Jabatan : **KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**:

Nama : **MARGARETHA H. OKOKA, SAP**
Jabatan : **SEKRETARIS**

Selaku atasan langsung **PIHAK PERTAMA**, Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan Target Kinerja yang seharusnya sesuai 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 tanggung jawab 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, 27 Maret 2024

PIHAK KEDUA,

MARGARETHA H. OKOKA, SAP


PIHAK PERTAMA,

NICOLAS PHILIPS SOINDEMI, SP