

BAB I

PENDAHULUAN

A *Kedudukan*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Melalui peraturan daerah diatas, berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 100 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas, tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas adalah melaksanakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dan tentu memiliki tanggung jawab dalam hal peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya aparatur.

Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan bahan pembinaan dan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian, pendidikan dan pelatihan,
2. Menyiapkan bahan pembinaan kepegawaian dan menghimpun peraturan perundang-undangan kepegawaian,
3. Menyiapkan dan menyusun peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan pemerintah,
4. Menyiapkan dan melaksanakan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
5. Melaksanakan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai,
6. Menyiapkan dan menyusun program peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah melalui pendidikan dan pelatihan,
7. Melaksanakan koordinasi kebijakan di bidang Diklat Struktural, Diklat Teknis Fungsional,

8. Melaksanakan koordinasi dan bimbingan kelompok jabatan fungsional,
9. Meningkatkan pembinaan, pelayanan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan administrasi kepegawaian daerah dan diklat.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas maka disusunlah struktur organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas dipimpin oleh Kepala Badan yang dibantu oleh Sekretariat dan bidang teknis.

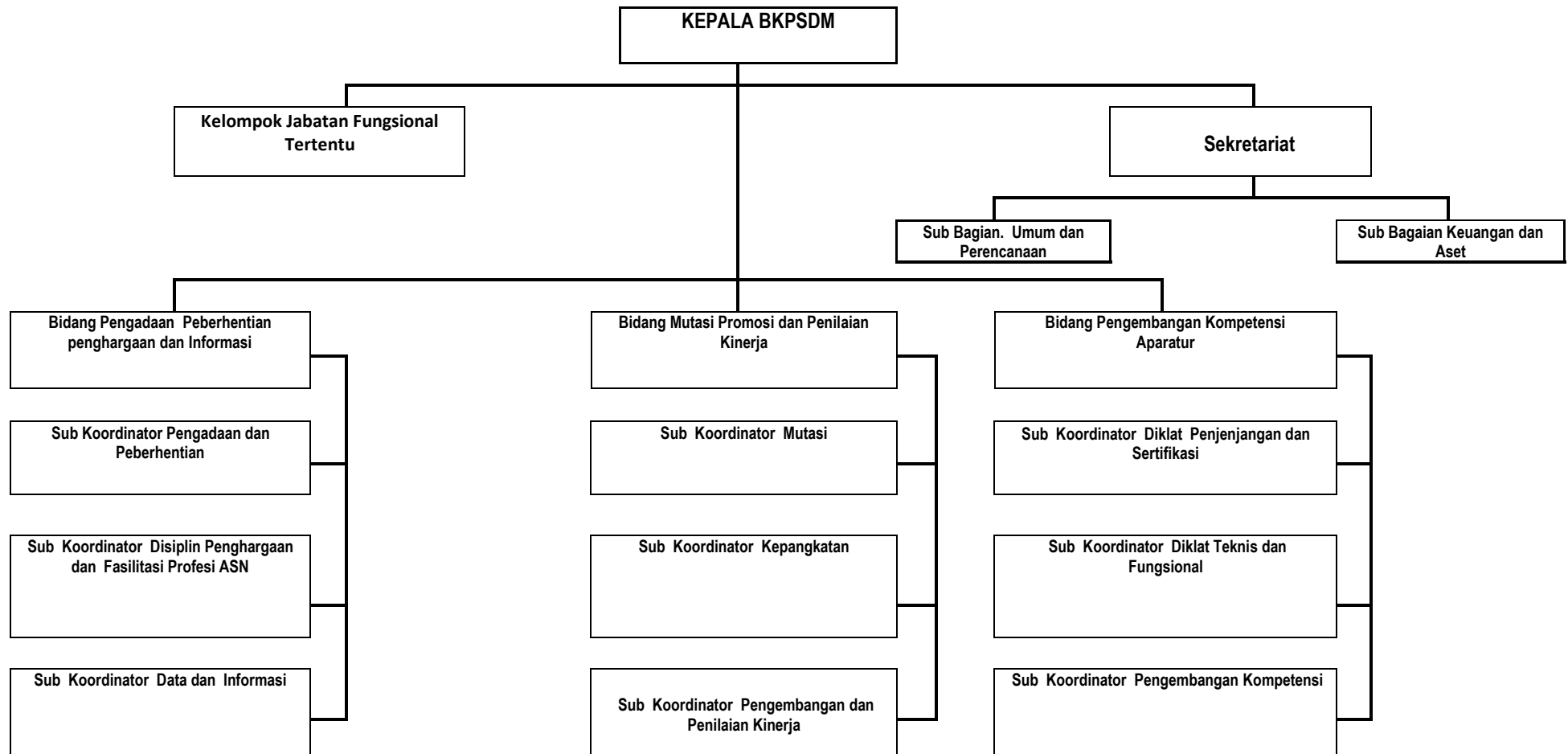
Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas memiliki tugas dan fungsi tersendiri.

1. Kepala Badan, mempunyai tugas memimpin, merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan tugas badan yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pengembangan dan pengendalian fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Sekretariat, mempunyai tugas menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelayanan administrasi umum, evaluasi pelayanan publik, kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, organisasi dan tatalaksana, analisis jabatan, merencanakan, memantau, mengendalikan dan mengevaluasi aset barang/ aset milik daerah, program/ kegiatan, dan pengembangan di bidang urusan umum, penataan ruang, kebersihan dan pembinaan organisasi.
3. Bidang Pengadaan Pemberhentian Penghargaan dan Informasi, mempunyai tugas memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian pegawai, memverifikasi database informasi kepegawaian, mengkoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian, memfasilitasi lembaga profesi ASN, merumuskan kebijakan pembinaan dan penghargaan, merencanakan pelaksanaan kegiatan pembinaan dan penghargaan, memverifikasi usulan pemberian penghargaan dan mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian, pembinaan dan pengelolaan informasi.
4. Bidang Mutasi Promosi dan Penilaian Kinerja, mempunyai tugas merumuskan kebijakan mutasi dan promosi, menyelenggarakan proses mutasi dan promosi, mengkoordinasikan pelaksanaan mutasi dan promosi, memverifikasi dokumen mutasi dan promosi, dan mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi, kepangkatan dan penilaian kinerja.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, mempunyai tugas merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, menyelenggarakan pengembangan kompetensi, mengkoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan, merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi, memfasilitasi

pelaksanaan diklat teknis dan fungsional, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Adapun susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas adalah sebagai berikut :

STRUKTUR BKPSDM KAB. KAPUAS



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Kapuas memiliki ASN sebanyak 36 Orang. ASN tersebut terbagi kedalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Berikut data ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kapuas

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Kapala Badan	1
2	Administrator	4
3	Pengawas	11
4	Pelaksana	17
5	Jabatan Fungsional Ahli	2
6	Jabatan Fungsional Terampil	1
	Total	36

Susunan Kepegawaian menurut Pangkat/ Golongan Ruang

1. IV/b : 2 orang
2. IV/a : 4 orang
3. III/d : 6 orang
4. III/c : 10 orang
5. III/b : 7 orang
6. III/a : 4 orang
7. II/d : 3 orang

B Aspek Strategis Organisasi

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Permasalahan tersebut harus dapat diidentifikasi oleh perangkat daerah untuk disusun rekomendasi penanganannya. Rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (gap) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah.

Secara umum permasalahan dalam bidang kepegawaian memiliki permasalahan pokok yakni belum terpenuhinya SDM aparatur yang berkompeten dan berintegritas. Berikut pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas.

Tabel 1.2

Identifikasi Masalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas

No.	Permasalahan pokok	Permasalahan	Akar Masalah
1.	Belum terpenuhinya SDM aparatur yang berkompeten dan berintegritas	Belum seimbang kualitas kompetensi dan keahlian/keterampilan untuk pelayanan tugas dan fungsinya	Masih belum terpenuhinya pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsi
			Belum terpenuhinya kebutuhan pengembangan kompetensi bagi pejabat melalui pendidikan dan pelatihan struktural
			Belum meratanya jumlah dan kualitas Pegawai Negeri Sipil
		Belum optimalnya pengembangan dan evaluasi kinerja pegawai	Belum optimalnya pelaksanaan evaluasi sasaran kinerja pegawai
			Belum adanya standar kompetensi dan sistem karir pegawai
		Belum optimalnya pelaksanaan disiplin dan etos kerja pegawai	Masih adanya pelanggaran disiplin
			Belum terumuskannya sistim remunerasi PNS bagi perbaikan kesejahteraan pegawai
Belum optimalnya pemberlakuan sistem reward dan punishment bagi ASN			

Dari pemetaan permasalahan-permasalahan dikemukakan tersebut di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah merumuskan isu-isu strategis sebagai berikut :

1. Optimalisasi pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian berbasis Teknologi Informasi;
2. Pelaksanaan mutasi, promosi dan pengembangan karier sesuai dengan pola karier;
3. Optimalisasi penyusunan perencanaan dan pelaksanaan peningkatan kompetensi aparatur;
4. Teridentifikasinya kesenjangan kompetensi aparatur;
5. Optimalisasi penegakan disiplin, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur; dan
6. Peningkatan tata kelola dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Kapuas.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A ***Visi dan Misi***

Pemerintah Kabupaten Kapuas memiliki visi “Terwujudnya Kabupaten Kapuas yang lebih Maju, Sejahtera dan Mandiri Melalui Pembangunan yang Adil dan Merata serta Berkelanjutan”. Visi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMD Tahun 2018-2023. Dalam dokumen perencanaan 5 tahunan tersebut termuat misi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas adalah misi ke 14 (empat belas) yakni: Mempercepat reformasi birokrasi menuju pelayanan prima dengan semangat kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas, kerja berkualitas dan kerja tuntas dengan meningkatkan kesejahteraan ASN, kesehatan dan guru-guru kontrak, penyediaan fasilitas yang memadai dan berkualitas dan meningkatkan tunjangan daerah bagi pejabat dan ASN serta meningkatkan insentif guru-guru kontrak, tenaga kesehatan kontrak .

B ***Tujuan dan Sasaran***

Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis serta memperhatikan misi Kabupaten Kapuas maka dirumuskan tujuan dan sasaran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas. Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran / implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas menetapkan tujuan dan sasaran, yaitu :

1. Tujuan : *Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Profesional.*
2. Sasaran :
 - a. *Meningkatnya Disiplin dan Kinerja Aparatur.*
 - b. *Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur*

C ***Perjanjian Kinerja Tahun 2022***

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Kapuas Tahun 2018-2023 maka ditetapkan sasaran yang perlu dicapai dan direalisasikan pada setiap tahunnya. Berikut Perjanjian kinerja tahun 2022 yang memuat sasaran beserta indikator dan target kinerja.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1	Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN	Persentase penurunan pelanggaran kasus disiplin PNS	20%
		Persentase ASN yang capaian kinerjanya baik	90%
2	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Persentase Pejabat ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan	74%
3	Meningkatnya pengelolaan Manajemen ASN	Persentase pemenuhan sub indikator pengelolaan manajemen ASN	75%
4	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Internal BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	86,5
		Capaian Nilai Sakip	65 (B)
		Nilai Rata-rata SKP Pegawai BKPSDM	85 (Baik)

D Perencanaan Anggaran Tahun 2022

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, maka disediakan anggaran sebesar Rp. 7.593.244.000,- namun untuk menyesuaikan dinamika dan situasi kondisi pencapaian target kinerja, maka anggaran yang telah tersedia dilakukan perubahan dan penambahan. Oleh karena itu, alokasi anggaran tahun 2022 sebesar Rp. 8.955.599.800,- dengan rincian sebagai mana tabel 2.2.

Tabel 2.2
Rincian anggaran pada tahun 2022

No	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)
1	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	668.000.000,-	680.925.000,-
		Mutasi dan Promosi ASN	254.500.000,-	254.500.000,-
		Pengembangan Kompetensi ASN	499.700.000,-	1.422.239.000,-
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	161.500.000,-	186.500.000,-
2	Program Peningkatan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	147.780.000,-	100.520.000,-

No	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)	Anggaran Perubahan (Rp)
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	125.000.000,-	125.000.000,-
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.158.544.000,-	3.589.082.800,-
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	60.800.000,-	70.440.000,-
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	333.004.000,-	184.314.000,-
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	597.500.000,-	743.538.000,-
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	900.975.000,-	939.913.000,-
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	425.601.000,-	365.501.000,-
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	260.340.000,-	293.127.000,-
Total Anggaran			7.593.244.000,-	8.955.599.800,-

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja. Pengukuran indikator kinerja sasaran dilaksanakan dalam rangka menjamin adanya peningkatan akuntabilitas kinerja dengan melakukan klarifikasi *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang direncanakan dan diperjanjikan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

A Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan rencana/target yang ditetapkan. Selanjutnya dikelompokkan dalam nilai dan predikat kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1

Pengelompokan nilai dan predikat kinerja

No.	Nilai	Predikat Kinerja
1	$\geq 95\%$	Sangat Berhasil
2	80 s/d <95	Berhasil
3	50 s/d <80	Cukup Berhasil
4	0 s/d <50	Kurang Berhasil

Hasil pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas atas Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengelompokan nilai dan predikat kinerja

No.	Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja	Predikat Kinerja
1.	Meningkatnya disiplin dan kinerja ASN	96,8%	Sangat Berhasil
2.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	118,86%	Sangat Berhasil
3.	Meningkatnya pengelolaan Manajemen ASN	96%	Sangat Berhasil
4.	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM	100,41%	Sangat Berhasil

B Analisis Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan. Selain itu analisis capaian kinerja digunakan untuk mengetahui langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan sebagai masukan dalam perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun 2023. Berikut analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Sasaran Meningkatnya Disiplin dan Kinerja ASN

Dalam sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN dapat diperoleh nilai capaian kerjanya sebesar 96,8%. Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN.

Tabel 3.3
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya disiplin dan kinerja ASN	1.Persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS	20%	16,66%	83,3%
		2.Persentase ASN yang capaian kerjanya baik	90%	99,3%	110,3%
Capaian Kinerja					96,8%

Dalam pencapaian sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN diukur tingkat keberhasilannya dengan jumlah indikator sebanyak 2 (dua) indikator. Indikator pertama persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS, berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat direalisasi sebesar 16,66% dari target 20% sehingga persentase keberhasilannya sebesar 83,3%. Indikator kedua Persentase ASN yang capaian kerjanya baik, berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat direalisasi sebesar 99,3% dari target 90% sehingga persentase keberhasilannya sebesar 110,3%. Sehingga dari capaian 2 (dua) indikator

kinerja tersebut diperoleh capaian keberhasilan kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN sebesar 96,8%.

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu :

1. Pemberlakuan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin aparatur.
2. Melaksanakan sosialisasi SKP berdasarkan Permenpan-RB Nomor 8 Tahun 2021 secara daring.
3. Melakukan pengumpulan SKP untuk semua OPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.

Gambar 3.1

Pelaksanaan Rapat Majelis Pertimbangan Pegawai (MPP) / Rapat Penegakkan Disiplin ASN



Tabel 3.4
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Penanggung jawab
1	Persentase Kasus Disiplin yang diselesaikan	95	100	Bidang P3I
2	Persentase ASN yang memperoleh pembinaan dan penghargaan	15	13,6	Bidang P3I
3	Nilai/Rating rata-rata kumulatif sasaran kinerja ASN	84	90	Bidang MPPK

Dari upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut masih belum dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja terealisasi secara tidak optimal. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN adalah sebagai berikut.

1. Pandemi covid 19 yang masih melanda pada tahun 2022 dengan masih diberlakukannya PPKM sehingga beberapa kegiatan pembinaan berupa sosialisasi secara langsung terkait masalah disiplin aparatur tidak dapat dilaksanakan.
2. Pembatasan kegiatan dalam rangka menekan jumlah kasus covid 19 juga membuat kegiatan sidak yang rutin dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya juga belum dapat dilaksanakan secara intensif.
3. Tidak terlaksananya kegiatan pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi.
4. Masih belum terlaksananya asistensi penyusunan skp secara langsung kepada seluruh OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
5. Masih rendahnya ketaatan dan kesadaran dalam membuat dan mengumpulkan skp yang baik dan benar.

Realisasi kinerja tahun 2022 pada sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN untuk indikator Persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS mengalami *stagnan*, hal tersebut disebabkan oleh menurunnya jumlah pns yang yang terkena kasus pelanggaran disiplin yaitu pada tahun 2020 sebanyak 6 (enam) kasus dan pada tahun 2021 menurun menjadi sebanyak 5 (lima) kasus dan pada tahun 2022 jumlahnya tetap sebanyak 5 (lima) kasus. Untuk indikator

persentase ASN yang capaian kinerjanya baik juga mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2020 namun mengalami sedikit penurunan dari tahun 2021. Peningkatan kinerja ini disebabkan oleh meningkatnya persentase ASN yang capaian kinerjanya baik yaitu pada tahun 2020 sebesar 86% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi sebesar 99,6% namun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 menjadi sebesar 99,3%. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2020-2022:

Tabel 3.5
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Meningkatnya disiplin dan kinerja ASN	Persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS	25%	16,66%	16,66%
		Persentase ASN yang capaian kinerjanya baik	86%	99,6%	99,3%

Selain itu jika dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini telah mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada tahun 2023. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target akhir Renstra.

Tabel 3.6
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya disiplin dan kinerja ASN	Persentase penurunan kasus pelanggaran disiplin PNS	10%	16,66%	62,50%
		Persentase ASN yang capaian kinerjanya baik	95%	99,3%	104,5%

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN adalah sebesar Rp. 186.500.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 142.095.729,-. Berikut

rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN.

Tabel 3.7
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	Meningkatnya disiplin dan kinerja ASN	96,8%	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			
			<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>			
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	53.500.000	53.311.100	99,64
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	40.000.000	598.000	0,01
			Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	38.000.000	34.775.329	91,51
			Pengelolaan Penyelenggaraan Disiplin ASN	55.000.000	53.411.300	97,11
			Realisasi Anggaran	186.500.000	142.095.729	76,19
Tingkat Efisiensi			20,61			

Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran program dan kegiatan diatas maka dapat diketahui efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN, capaian realisasi kinerja diperoleh sebesar 96,8% sedangkan realisasi anggaran diperoleh sebesar 76,19%. Oleh karena itu diperoleh efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN dengan nilai efisiensi sebesar 20,61%.

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi untuk mewujudkan kinerja sasaran meningkatnya disiplin dan kinerja ASN. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja :

1. Memberikan pemahaman dan pembinaan kepada PNS secara intensif untuk mengurangi kasus pelanggaran disiplin aparatur.
2. Melakukan pembinaan langsung ke lapangan baik itu ke unit kerja maupun ke seluruh kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
3. Mempertegas dan mempercepat penyelesaian kasus-kasus disiplin pegawai sebagai *punishment* untuk memberikan efek jera bagi pelanggar aturan disiplin.
4. Melaksanakan kembali kegiatan penghargaan bagi PNS yang berprestasi.

5. Melakukan asistensi penyusunan SKP secara langsung kepada seluruh OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
6. Mengembangkan aplikasi e-kinerja sebagai *tools* untuk melakukan penilaian kinerja ASN berbasis teknologi informasi yang cepat dan efisien.

2. Sasaran Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur

Dalam sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur untuk tahun 2022 nilai capaian kerjanya sebesar 118,86%. Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.

Tabel 3.8
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur
Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Persentase pejabat ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan	74%	87,96%	118,86%
Capaian Kinerja					118,86%

Dalam pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur diukur tingkat keberhasilannya dengan indikator persentase pejabat ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan, berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat direalisasi sebesar 87,96% dari target 74% sehingga persentase keberhasilannya sebesar 118,86%.

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:

1. Melakukan diseminasi diklat baik secara daring maupun luring.
2. Melaksanakan pengiriman dan fasilitasi peserta diklat PKN, PKA dan PKP walaupun dengan jumlah yang terbatas.
3. Memfasilitasi pengiriman peserta *talent pool* untuk pejabat struktural yang dilaksanakan oleh Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin.

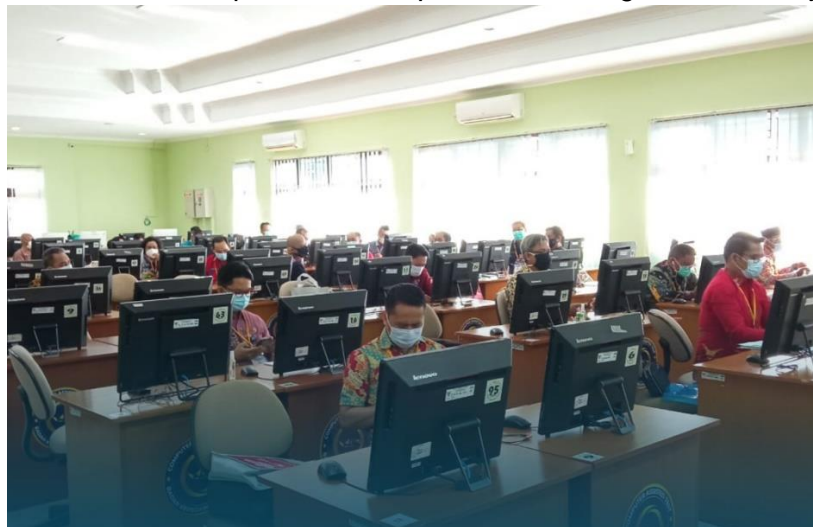
Gambar 3.3
Pengiriman dan fasilitasi peserta diklat PKN, PKA dan PKP dengan sistem daring



Gambar 3.4
Pengiriman dan fasilitasi peserta latsar CPNS



Gambar 3.5
Pengiriman dan fasilitasi peserta *talent pool* di BKN Regional VIII Banjarmasin



Dalam mendukung analisis sasaran diatas juga disajikan beberapa indikator kinerja lainnya. Indikator kinerja ini dapat menunjukkan adanya upaya secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja organisasi. Indikator beserta target dan realisasi dibawah ini merupakan capaian dari unit kerja dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.

Tabel 3.9
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Penanggung jawab
1	Persentase ASN mengikuti kediklatan dengan kategori baik/memuaskan	82,5	99,48	Bidang PKA

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut masih belum dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja yang belum optimal. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran kedua meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur adalah sebagai berikut.

1. Pandemi covid 19 yang masih melanda pada tahun 2022 sehingga beberapa kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur tidak dapat dilaksanakan karena pemberlakuan PPKM.
2. Pembatasan kegiatan dalam rangka menekan jumlah kasus covid 19 juga membuat kegiatan kediklatan secara tatap muka langsung yang rutin dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya juga belum dapat dilaksanakan secara intensif.

Angka capaian Tahun 2022 ini diperoleh dari data pejabat yang telah mengikuti uji kompetensi jabatan dan memenuhi standar kompetensi jabatan dibagi jumlah seluruh Pejabat yang telah mengikuti uji kompetensi jabatan dikalikan 100. Dari 133 pejabat yang telah mengikuti uji kompetensi jabatan, 117 pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan dan 16 pejabat masih belum memenuhi standar kompetensi jabatan. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2020-2022:

Tabel 3.10
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur
Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Persentase pejabat ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan	86%	86%	87,96%

Selain itu jika dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada Tahun 2023. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target target akhir Renstra.

Tabel 3.11
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur
terhadap target akhir Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	Persentase pejabat ASN yang memenuhi standar kompetensi jabatan	75%	87,96%	117,28%

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur adalah sebesar Rp. 100.520.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 97.964.700,-. Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.

Tabel 3.12
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	118,86%	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
			<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>			
			Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100.520.000	97.964.700	97,45
			Realisasi Anggaran	100.520.000	97.964.700	97,45
			Tingkat Efisiensi			

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi untuk mewujudkan kinerja sasaran kedua meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja.

1. Melaksanakan kegiatan *Talent Pool* untuk rencana suksesi dan pengembangan kompetensi aparatur.
2. Dikarenakan pagu anggaran yang diplot tiap tahunnya untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas selalu tidak mencukupi untuk mengirimkan lebih banyak peserta diklat kepemimpinan/struktural maka salah satu solusi untuk menambah banyak kemampuan mengirimkan peserta diklat kepemimpinan/struktural tersebut dengan membebankan biaya kontribusi diklat kepada anggaran perangkat daerah masing-masing sehingga tidak menumpuk dan mengurangi beban anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas.

3. Sasaran Meningkatnya Pengelolaan Manajemen ASN

Dalam sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN untuk tahun 2022 nilai capaian kerjanya sebesar 96%. Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran pertama meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur.

Tabel 3.13
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN
Tahun 2022

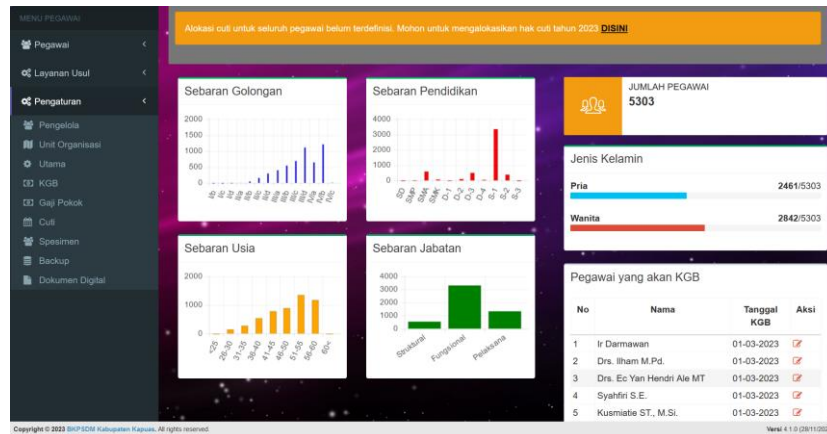
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya pengelolaan manajemen ASN	Persentase pemenuhan sub indikator pengelolaan manajemen ASN	75%	72%	96%
Capaian Kinerja					96%

Dalam pencapaian sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN diukur tingkat keberhasilannya dengan indikator persentase pemenuhan sub indikator pengelolaan manajemen ASN, berdasarkan tabel 3.13 diatas dapat direalisasi sebesar 72% dari target 75% sehingga persentase keberhasilannya sebesar 96%.

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang telah dilakukan yaitu:

1. Mengembangkan Aplikasi Simpeg Berbasis Web sebagai sarana layanan kepegawaian *online*.
2. Pengelolaan Data dan Informasi Aparatur
3. Penyelenggaraan perencanaan kebutuhan aparatur dan pelaksanaan pengadaan aparatur (PPPK).
4. Penyelenggaraan mutasi aparatur.
5. Penyelenggaraan pengembangan aparatur

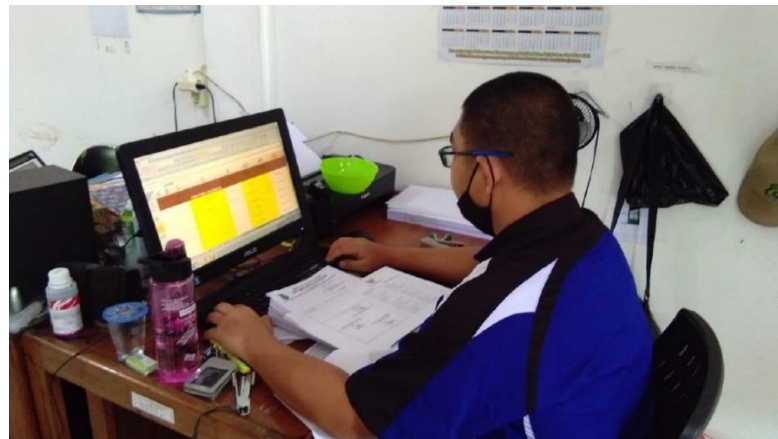
Gambar 3.6
Aplikasi Simpeg Daerah BKPSDM Kabupaten Kapuas



Gambar 3.7
Pelaksanaan seleksi PPPK Formasi Tahun 2022



Gambar 3.8
Penggunaan SAPK/SIASN dalam pelayanan mutasi, kenaikan pangkat dan pensiun



Gambar 3.9

Pelaksanaan pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional



Gambar 3.10

Pelaksanaan Uji Kompetensi Pejabat Struktural Eselon II



Dalam mendukung analisis sasaran diatas juga disajikan beberapa indikator kinerja lainnya. Indikator kinerja ini dapat menunjukkan adanya upaya secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja organisasi. Indikator beserta target dan realisasi dibawah ini merupakan capaian dari unit kerja dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN.

Tabel 3.14

Realisasi kinerja sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Penanggung jawab
1	Persentase jabatan yang diisi	96	80,12	Bidang MPPK
2	Persentase Pengukuran Kompetensi Pejabat ASN	72,5	84,61	Bidang PKA

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut masih belum dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja yang belum optimal. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran ketiga meningkatnya pengelolaan manajemen ASN adalah sebagai berikut.

1. Belum meratanya persebaran jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas yang cenderung menumpuk di daerah perkotaan.
2. Bebarapa regulasi kepegawaian yang cepat berubah dalam jangka waktu yang singkat.

Angka capaian Tahun 2022 ini diperoleh dari data pemenuhan sub indikator manajemen ASN pada aplikasi MCP KPK. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2020-2022:

Tabel 3.15
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN
Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Meningkatnya pengelolaan manajemen ASN	Persentase pemenuhan sub indikator manajemen ASN	n/a	n/a	72%

Selain itu jika dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada Tahun 2023. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target target akhir Renstra.

Tabel 3.16
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN
terhadap target akhir Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya pengelolaan manajemen ASN	Persentase pemenuhan sub indikator manajemen ASN	75%	72%	96%

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur adalah sebesar Rp. 2.357.664.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.560.225.712,-. Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN.

Tabel 3.17
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen ASN

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		
				Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Meningkatnya pengelolaan manajemen ASN	96%	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			
			<i>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>			
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	250.000.000	206.522.760	82,60
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	103.000.000	90.569.709	87,93
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	160.000.000	159.950.000	99,96
			Pengelolaan Data Kepegawaian	167.925.000	166.720.888	99,28
			<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>			
			Pengelolaan Mutasi ASN	68.000.000	67.621.300	99,44
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	70.000.000	69.961.579	99,94
			Pengelolaan Promosi ASN	116.500.000	107.805.750	92,53
			<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>			
			Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	38.300.000	38.280.400	99,94
			Pengelolaan Assesment Center	1.022.539.000	583.420.626	57,05
			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	361.400.000	69.372.700	19,19
			Realisasi Anggaran	2.357.664.000	1.560.225.712	66,17
Tingkat Efisiensi			29,83			

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi untuk mewujudkan kinerja sasaran ketiga meningkatnya pengelolaan manajemen ASN. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja.

1. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi satu data dengan *database* pusat.
2. Mengembangkan aplikasi *e-office* dalam pelayanan kepegawaian.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana *assessment center*.

4. Sasaran Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen Internal BKPSDM

Dalam sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM dapat diperoleh nilai capaian kinerjanya sebesar 100,41%. Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran meningkatnya meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM.

Tabel 3.18
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen internal BKPSDM Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen internal BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat	86,5%	86,6%	100,11%
		Capaian Nilai SAKIP	65	61,91	95,24%
		Nilai rata-rata SKP Pegawai BKPSDM	85	90	105,88%
Capaian Kinerja					100,41%

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang telah dilakukan yaitu:

1. Melaksanakan pelayanan kepegawaian satu pintu
2. Meningkatkan sarana dan prasarana kantor
3. Mengembangkan aplikasi pelayanan berbasis web
4. Menyusun dokumen perencanaan yang berorientasi pada kinerja.
5. Melakukan reviu pencapaian kinerja setiap triwulan.
6. Menggunakan e-sakip sebagai media pelaporan kinerja.
7. Melaksanakan pengiriman pegawai internal BKPSDM mengikuti diklat/bimtek berdasarkan tugas dan fungsi.

8. Melaksanakan pengadaan pakaian dinas hari-hari tertentu untuk pegawai internal BKPSDM.
9. Meningkatkan disiplin pegawai dengan mengaktifkan kembali pelaksanaan apel pagi dan apel sore.

Gambar 3.11

Pelaksanaan pelayanan / konsultasi kepegawaian terpadu satu pintu



Gambar 3.12

Screenshoot Sistem Aplikasi Tata Usaha

No.	Nomor Surat	Tanggal Surat	Tanggal Terima	Pengirim	Perihal	Aksi
1	060/105/Org.2023	2023-01-26	26-01-2023	setda kapuas	susunan I PENANDATANGANAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023	[View] [Delete]
2	019/SL-PLTK.-BT /01/2023	0000-00-00	24-01-2023	POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN	BIMTEK PENYUSUNAN SKP SESUAI PERATURAN MENTRI PAN & RB NO.6 TAHUN 2022 KAMIS JUMAT 23-24 FEB 2023 08	[View] [Delete]
3	100.2.2.6/9628/OTDA	0000-00-00	24-01-2023	BUPATI KAPUAS	PERSETUJUAN PENYESUAIAN JABATAN FUNGSIONAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KAB KAPUAS	[View] [Delete]
4	16/PP04.1-SD/6203/2023	0000-00-00	24-01-2023	BUPATI KAPUAS	PERMOHONAN PERSETUJUAN PENETAPAN SEKRETARIAT PANITIA PEMILIHAN KECAMATAN (PPP) PADA PEMILU 2024	[View] [Delete]
5	-	0000-00-00	24-01-2023	AN. MEIBONI	PERMOHONAN MUTASI DARI KEC KAPUAS KUALA KE KEC TIMPAH AN. MEIBONI, A.Md / NIP. 197505272010011007	[View] [Delete]

Gambar 3.13

Penyusunan dokumen perencanaan berorientasi pada kinerja



Gambar 3.14

Pengiriman pegawai internal BKPSDM mengikuti diklat/bimtek berdasarkan tugas dan fungsi



Dalam mendukung analisis sasaran diatas juga disajikan beberapa indikator kinerja lainnya. Indikator kinerja ini dapat menunjukkan adanya upaya secara berjenjang dalam mewujudkan kinerja organisasi. Indikator beserta target dan realisasi dibawah ini merupakan capaian dari unit kerja dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen internal BKPSDM.

Tabel 3.19
Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen internal BKPSDM

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Penanggung jawab
1	Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7	7	Sekretariat
2	Jumlah laporan keuangan berbasis akrual	1	1	Sekretariat
3	Jumlah Laporan Asset	1	1	Sekretariat
4	Persentase item administrasi umum kantor yang terpenuhi	100	100	Sekretariat
5	Persentase pemenuhan kebutuhan aset	70	70	Sekretariat
6	Persentase jasa penunjang kantor yang terpenuhi	100	100	Sekretariat
7	Persentase aset yang dipelihara	100	100	Sekretariat

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut masih belum dapat diatasi semua keseluruhan sehingga menyebabkan realisasi kinerja yang belum optimal. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen internal BKPSDM adalah sebagai berikut.

1. Belum meratanya peningkatan sarana dan prasarana sehingga masih terdapat sarana dan prasarana yang sudah tidak layak.
2. Aplikasi pelayanan yang masih terbatas pada beberapa layanan dan belum menyeluruh serta terintegrasi.
3. Rendahnya kesadaran individu dalam membuat laporan capaian kinerja bulanan, triwulan dan tahunan.
4. Terdapat kegiatan yang diberikan alokasi anggaran yang besar namun tidak berpengaruh signifikan dalam capaian indikator kinerja utama.
5. Rendahnya kesadaran individu dalam membuat SKP yang baik dan benar.
6. Perubahan peraturan tentang penyusunan SKP yang cepat berganti dengan peraturan yang baru.

Angka capaian Tahun 2022 ini diperoleh dari Survei Kepuasan Masyarakat, Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pelaksanaan SAKIP, dan perhitungan nilai rata-rata komulatif SKP seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Tahun 2022. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2020-2022:

Tabel 3.20
Perkembangan kinerja sasaran sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM indikator Tahun 2020-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	85,65	86, 52	86,6
		Capaian Nilai SAKIP	61,91	61, 91	61, 91
		Nilai rata-rata SKP Pegawai BKPSDM	80	90	90

Selain itu jika dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada Tahun 2023. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target target akhir Renstra.

Tabel 3.21
Perkembangan kinerja sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM terhadap target akhir Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	87	86,6	99,54%
		Capaian Nilai SAKIP	65	61,91	95,24%
		Nilai rata-rata SKP Pegawai BKPSDM	85	90	105,88%

Realisasi kinerja diatas didukung oleh penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur adalah sebesar Rp. 2.357.664.000,- dengan realisasi sebesar Rp. 1.560.225.712,-. Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan

anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM.

Tabel 3.22
Realisasi anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		
				Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1.	Sasaran meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM	100,41	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA			
			<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>			
			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	45.000.000	44.169.700	98,15
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	5.000.000	5.000.000	100
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	5.000.000	4.986.000	99,72
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	5.000.000	5.000.000	100
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	5.000.000	4.962.000	99,24
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	20.000.000	19.649.390	98,24
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40.000.000	39.262.600	98,15
			<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>			
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.523.782.800	3.512.977.230	99,69
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	13.000.000	12.992.500	99,94
			Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	10.300.000	10.293.000	99,93
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	10.000.000	9.996.000	99,96
			Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	10.000.000	10.000.000	100
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan /Semesteran SKPD	12.000.000	12.000.000	100
			Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	10.000.000	8.460.000	84,60
			<i>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</i>			
			Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	5.000.000	4.300.000	86
			Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	55.440.000	55.331.516	99,80
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	10.000.000	9.710.000	97,10			

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran		
				Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
			<i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>			
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	26.250.000	26.250.000	100
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	158.064.000	152.303.505	96,35
			<i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>			
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.000.000	5.000.000	100
			Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	5.019.000	5.018.150	99,98
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	67.410.000	56.694.000	84,10
			Penyediaan Bahan Cetak dan Penggandaan	35.000.000	35.000.000	100
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	29.000.000	15.340.000	52,89
			Penyediaan Bahan/Material	90.354.000	90.354.000	100
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	20.000.000	20.000.000	100
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	421.755.000	414.735.146	98,33
			Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	30.000.000	29.804.000	99,34
			Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	40.000.000	35.034.400	87,58
			<i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>			
			Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	443.400.000	440.700.000	99,39
			Pengadaan Mebel	117.126.000	116.046.000	99,07
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	379.387.000	369.339.125	97,35
			<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>			
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	104.175.000	103.747.680	99,58
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	142.269.000	129.375.179	90,93
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	119.057.000	118.855.863	99,83
			<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>			
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	90.990.000	90.420.368	99,37
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	8.300.000	8.300.000	100
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	51.450.000	51.433.500	99,96
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	142.387.000	142.285.420	99,92
			Realisasi Anggaran	6.310.915.800	6.225.126.272	98,64
			Tingkat Efisiensi			1,77

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi untuk mewujudkan kinerja sasaran sasaran keempat meningkatnya kualitas tata kelola manajemen internal BKPSDM. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja :

- a. Mengembangkan aplikasi *e-office* yang terintegrasi dengan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian.
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana secara menyeluruh.
- c. Mengembangkan aplikasi *e-Kinerja* yang terintegrasi dengan sistem aplikasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
- d. Menyusun kembali pohon kinerja dan cascading kinerja sesuai perkembangan peraturan dan isu strategis yang terbaru.
- e. Mengikutsertakan seluruh pegawai internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas dalam bimbingan teknis atau *coaching clinic* pembuatan SKP sesuai peraturan yang terbaru.
- f. Meningkatkan kesadaran individu dalam membuat SKP yang baik dan benar.

C Realisasi Anggaran

Laporan pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas untuk tahun anggaran 2022 berdasarkan realisasi kinerja dan keuangan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.31
Realisasi Anggaran

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
I.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai/Rating rata-rata kumulatif sasaran kinerja ASN	84	90	2.544.164.000	1.702.321.441
		Persentase jabatan yang diisi	96	80,12		
		Persentase Pengukuran Kompetensi Pejabat ASN	72,5	84,61		
		Persentase Kasus Disiplin yang diselesaikan	95	100		
		Persentase ASN yang memperoleh pembinaan dan penghargaan	15	13,6		

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
A.	<i>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>	<i>Cakupan layanan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN</i>	100	100	680.925.000	623.763.357
1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK	1	1	250.000.000	206.522.760
2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen administrasi pemberhentian ASN	200	335	103.000.000	90.569.709
3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	160.000.000	159.950.000
4	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah ASN yang dikelola datanya	5200	5300	167.925.000	166.720.888
B.	<i>Mutasi dan Promosi ASN</i>	<i>Cakupan layanan mutasi dan promosi ASN</i>	100	100	254.500.000	245.388.629
1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen mutasi ASN	150	215	68.000.000	67.621.300
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	600	797	70.000.000	69.961.579
3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi	3	15	116.500.000	107.805.750
C.	<i>Pengembangan Kompetensi ASN</i>	<i>Cakupan layanan pengembangan kompetensi ASN</i>	100	100	1.422.239.000	691.073.726
1.	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang ikut ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	15	131	38.300.000	38.280.400
2.	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	7	22	1.022.539.000	583.420.626
3.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2	2	361.400.000	69.372.700
D.	<i>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	<i>Persentase ASN yang memiliki dokumen Penilaian Kinerja dan diberikan pembinaan</i>	95	98	133.000.000	88.784.629
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen evaluasi kinerja ASN	1	1	53.500.000	53.311.100
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	9	0	40.000.000	598.000
3	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa satyaencana	150	152	38.000.000	34.775.329
4	Pengelolaan Penyelenggaraan Disiplin ASN	Jumlah kasus disiplin yang diselesaikan	10	5	55.000.000	53.411.300

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
II.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN mengikuti kediklatan dengan kategori baik/ memuaskan	82,5	99,48	100.520.000	97.964.700
A.	<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	<i>Jumlah jenis diklat yang dilaksanakan</i>	2	2	100.520.000	97.964.700
1	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti diklat kepemimpinan	5	34	100.520.000	97.964.700
		Jumlah CPNS yang Mengikuti diklat latsar/prajabatan	1	1		
III.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Indeks Kepuasan Masyarakat (Spesifik Layanan Perangkat Daerah)	87	86,6	6.310.915.800	6.180.322.872
A.	<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	<i>Jumlah Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	7	7	125.000.000	123.029.690
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	1	1	45.000.000	44.169.700
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD yang disusun	1	1	5.000.000	5.000.000
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD yang disusun	1	1	5.000.000	4.986.000
4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD yang disusun	1	1	5.000.000	5.000.000
5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD yang disusun	1	1	5.000.000	4.962.000

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12	12	20.000.000	19.649.390
7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1	1	40.000.000	39.262.600
B.	<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	<i>jumlah Laporan keuangan berbasis akrual</i>	1	1	3.589.082.800	3.576.718.730
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Penyediaan Gaji dan tunjangan PNS	37	37	3.523.782.800	3.512.977.230
2	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi keuangan SKPD	1	1	13.000.000	12.992.500
3	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen akuntansi SKPD	1	1	10.300.000	10.293.000
4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Dokumen Pelaporan keuangan akhir tahun yang disusun	1	1	10.000.000	9.996.000
5	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Tanggapan Pemeriksaan	1	1	10.000.000	10.000.000
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan /Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan / Semesteran yang disusun	18	18	12.000.000	12.000.000
7	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Laporan Prognosis yang disusun	1	1	10.000.000	8.460.000
C.	<i>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</i>	<i>Jumlah Laporan Asset</i>	1	1	70.440.000	69.341.516
1	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Rencana Kebutuhan Barang	1	1	5.000.000	4.300.000
2	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah bangunan gedung yang diamankan	2	2	55.440.000	55.331.516

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
3	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Barang Milik Daerah	1	1	10.000.000	9.710.000
D.	<i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>	<i>Cakupan layanan administrasi kepegawaian internal BKPSDM</i>	100	100	184.314.000	178.553.505
1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas yang diadakan	54	54	26.250.000	26.250.000
2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN internal BKPSDM yang diikutkan diklat	6	1	158.064.000	152.303.505
E.	<i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>	<i>Persentase item administrasi umum kantor yang terpenuhi</i>	100	100	718.538.000	642.141.296
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Penyediaan Alat Listrik dan Komponen Listrik	1	1	5.000.000	5.000.000
2	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah paket penyediaan peralatan rumah tangga	1	1	5.019.000	5.018.150
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah pegawai yang mendapatkan makanan dan minuman harian	47	47	67.410.000	56.694.000
4	Penyediaan Bahan Cetakan dan Penggandaan	Jumlah paket pengadaan barang cetakan dan penggandaan	1	1	35.000.000	35.000.000
5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bacaan yang disediakan	3000	3068	29.000.000	15.340.000
6	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah paket penyediaan Bahan/Material	1	1	90.354.000	90.354.000
7	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah porsi Makanan/ Minuman dan snack untuk tamu	224	224	20.000.000	20.000.000
8	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100	113	421.755.000	414.735.146
9	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1	1	30.000.000	29.804.000
10	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	1	1	40.000.000	35.034.400

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
F.	<i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>	<i>Persentase pemenuhan kebutuhan aset</i>	70	70	939.913.000	926.085.125
1	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang diadakan	2	2	443.400.000	440.700.000
2	Pengadaan Mebel	Jumlah paket mebel yang diadakan	2	2	117.126.000	116.046.000
3	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah paket pengadaan peralatan gedung kantor	3	3	379.387.000	369.339.125
G.	<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Persentase jasa penunjang kantor yang terpenuhi</i>	100	100	365.501.000	351.978.722
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat-menysurat yang disediakan	1000	1030	104.175.000	103.747.680
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Kwh yang terpakai	53984	52000	142.269.000	129.375.179
		Jumlah tagihan telepon dan pemakaian Data Internet	9	9		
		Jumlah Kubikasi pemakaian air	780	618		
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah item pelayanan umum kantor yang disediakan	3	3	119.057.000	118.855.863
H.	<i>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	<i>Persentase aset yang dipelihara</i>	100	100	293.127.000	292.439.288
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Mobil Jabatan yang dipelihara	2	2	90.990.000	90.420.368
2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah paket pemeliharaan kendaraan dinas/operasional	1	1	8.300.000	8.300.000
3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah paket pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	1	1	51.450.000	51.433.500
4	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah paket pemeliharaan gedung kantor dan bangunan lainnya	1	1	142.387.000	142.285.420
JUMLAH					8.955.599.800	8.025.412.413

BAB IV PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas untuk tahun 2022 yaitu 4 (empat) sasaran dengan kategori sangat berhasil. Namun begitu masih diperlukan upaya perbaikan/ penyempurnaan dalam sehingga pencapaian sasaran pada tahun berikutnya supaya dapat optimal dalam pencapaian target kinerja.

Untuk sasaran yang dikategorikan sangat berhasil, masih terdapat kendala yang dihadapi antara lain :

1. Pandemi covid 19 yang masih melanda pada tahun 2022 dengan masih diberlakukannya PPKM sehingga beberapa kegiatan pembinaan berupa sosialisasi secara langsung terkait masalah disiplin aparatur tidak dapat dilaksanakan.
2. Pembatasan kegiatan dalam rangka menekan jumlah kasus covid 19 juga membuat kegiatan sidak yang rutin dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya juga belum dapat dilaksanakan secara intensif.
3. Tidak terlaksananya kegiatan pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi.
4. Belum meratanya persebaran jumlah ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas yang cenderung menumpuk di daerah perkotaan.
5. Beberapa regulasi kepegawaian yang cepat berubah dalam jangka waktu yang singkat.
6. Belum tingginya kesadaran individu dalam membuat laporan capaian kinerja bulanan, triwulan dan tahunan.
7. Terdapat kegiatan yang diberikan alokasi anggaran yang besar namun tidak berpengaruh signifikan dalam capaian indicator kinerja utama.

B Pemecahan Masalah

Untuk mengatasi kendala yang telah diuraikan diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas telah melakukan beberapa cara pemecahan masalah, antara lain:

1. Memberikan pemahaman dan pembinaan kepada PNS secara intensif untuk mengurangi kasus pelanggaran disiplin aparatur.

2. Melakukan pembinaan langsung ke lapangan baik itu ke unit kerja maupun ke seluruh kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas.
3. Mempertegas dan mempercepat penyelesaian kasus-kasus disiplin pegawai sebagai *punishment* untuk memberikan efek jera bagi pelanggar aturan disiplin.
4. Melaksanakan kembali kegiatan penghargaan bagi PNS yang berprestasi.
5. Mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi satu data dengan *database* pusat.
6. Mengembangkan aplikasi *e-office* dalam pelayanan kepegawaian.
7. Meningkatkan sarana dan prasarana *assessment center*.
8. Mengembangkan aplikasi *e-Kinerja* yang terintegrasi dengan sistem aplikasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).
9. Menyusun kembali pohon kinerja dan cascading kinerja sesuai perkembangan peraturan dan isu-isu strategis yang terbaru.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

A. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

1. Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah
2. Perjanjian Kinerja Seluruh Pejabat Administrator (eselon III)
3. Perjanjian Kinerja Seluruh Pejabat Pengawas (eselon IV)

B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

Dok. SK. Kepala Perangkat Daerah tentang Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

C. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2022

Dok. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2022