



PEMERINTAH KABUPATEN BOVEN DIGOEL

BKD DAN PSDM

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(LAKIP)
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas perkenan – Nya, maka Laporan Akuntabilitas Kinerja BKD dan PSDM Tahun 2022 sebagai media pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran BKD dan PSDM Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan media pertanggungjawaban yang dibuat secara periodik yang berisi informasi mengenai Kinerja Instansi Pemerintah dan bermanfaat untuk mendorong instansi pemerintah agar menyelenggarakan urusan pemerintahan fungsi penunjang dan pembangunan secara baik dan benar yang disusun berdasarkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Akhir kata, “*tak ada gading yang tak retak*” dan diharapkan laporan dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap dan terinci tentang keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan pembangunan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Boven Digoel selama tahun 2022. Semoga laporan ini bermanfaat terutama bagi mereka yang membacanya.

Tanah Merah, 31 Januari 2022
Plt. KEPALA BKD DAN PSDM
KABUPATEN BOVEN DIGOEL

BENYAMIN WAKOMON, S.Pd, MM
Pembina Tk. I
NIP. 19660109 199610 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dikembangkan adalah menonjolkan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Belum memadainya kinerja instansi pemerintah, telah mendorong pemikiran perlunya dibuat suatu mekanisme dan regulasi atas akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah, dan memperkuat peran dan kapasitas lembaga legislatif, serta tersedianya akses yang sama terhadap informasi bagi masyarakat luas.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel merupakan hasil kinerja selama tahun 2022 atau tahun ke 2 dalam pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) BKD dan PSDM periode tahun 2021 – 2025.

Secara umum pencapaian sasaran strategi melalui indikator – indikator sasaran menunjukkan keberhasilan dalam mencapai misi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Renstra 2021 – 2025. Dalam Renstra untuk mewujudkan visi ditetapkan misi, tujuan dan sasaran. Dalam rencana kinerja dan perjanjian/ penetapan kinerja 2022 ditetapkan sasaran strategis dengan beberapa indikator kinerja sasaran.

Sedangkan jika dilihat dari akuntabilitas keuangan dari pagu belanja langsung senilai Rp. 20.479.547.505,00 terealisasi Rp. 16.594.350.104,00 atau sebesar 81,03 % dengan kategori “Berhasil”.

Keempat sasaran yang ingin dicapai antara lain :

1. Meningkatnya Ketertiban data administrasi kepegawaian;
2. Meningkatnya disiplin sumberdaya aparatur;
3. Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional;
4. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal.

Beberapa hal yang mempengaruhi pencapaian indikator sasaran dan keberhasilan kinerja pada tahun 2022 sebagaimana tersebut di atas, antara lain :

1. Tersedianya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan diklat, meskipun dalam hal ini masih perlu adanya pemberahan dan penambahan;
2. Adanya tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi terhadap tugas yang diembannya;
3. Khusus dalam pelaksanaan diklat, para pelaksana dan widyaiswara yang sudah berpengalaman.

Sebagai langkah antisipatif untuk peningkatan pencapaian sasaran pada tahun yang akan datang adalah merealisasikan dana program – program dan kegiatan – kegiatan agar dapat mewujudkan implementasinya secara optimal.

DAFTAR ISI

BAB. I PENDAHULUAN	1
A. <i>Latar Belakang</i>	1
B. <i>Gambaran Umum</i>	1
C. <i>Tugas Pokok dan Fungsi</i>	2
D. <i>Sumber Daya Manusia</i>	2
E. <i>Keadaan Sarana dan Prasarana</i>	2
F. <i>Sistemantika LAKIP Tahun 2016</i>	3
BAB. II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA	4
A. <i>Perencanaan Program dan Kegiatan</i>	4
B. <i>Perjanjian Kerja</i>	5
C. <i>Indikator Kerja Utama (IKU)</i>	5
D. <i>Rencana Kerja Tahunan</i>	6
BAB. III AKUNTABILITAS KINERJA	8
A. <i>Pengukuran Kinerja</i>	9
B. <i>Alokasi dan Reialisasi Anggaran</i>	15
BAB. IV PENUTUP	16
<i>Saran dan Rekomendasi</i>	16

BAB. I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel merupakan bagian dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boven Digoel yang memegang peranan di dalam urusan pemerintahan fungsi penunjang yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pemerintah bertindak mewakili kepentingan seluruh masyarakat, sehingga dalam menjalankan peranan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Boven Digoel berkewajiban untuk meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Dukungan untuk bisa menerapkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efisien, efektif, bersih, akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka setiap instansi pemerintah serta unit – unit kerja yang ada untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban Instansi Pemerintah selaku pengelola sumberdaya yang tersedia dalam rangka menjalankan program dan kegiatan dalam melaksanakan misi organisasi untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Laporan akuntabilitas yang dibuat haruslah memberikan informasi yang menggambarkan kinerja secara jelas, transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan yang relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma Instansi Pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (input oriented) menjadi orientasi pada hasil (result oriented) serta dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini memuat sejauh mana pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan misi dan sejalan dengan sasaran serta tujuan organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan untuk dapat memberikan masukan dalam mengatasi permasalahan yang ada sehingga dapat mendorong usaha - usaha yang berkelanjutan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja instansi pemerintah di masa mendatang. Evaluasi kinerja bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, untuk pengambilan keputusan, untuk pengendalian program kegiatan, perbaikan input, proses dan output maupun perbaikan terhadap sistem dan prosedur yang ada. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini disusun untuk memberikan gambaran yang obyektif atas program dan kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka pelaksanaan misi untuk mencapai sasaran dan tujuan.

B. Gambaran Umum

BKD dan PSDM dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Boven Digoel Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Penjabaran Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja BKD dan PSDM. Berikut ini adalah Struktur Organisasi BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, dipimpin Sekretaris membawahi :
 - a. Subbag Penyusunan Program dan Keuangan
 - b. Subbag Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Kepegawaian, dipimpin Kepala Bidang membawahi :
 - a. Subbid Formasi, Pengadaan dan Pengembangan Karir ;
 - b. Subbid Mutasi, Pemberhentian dan Pensiu;
 - c. Subbid Pengendalian Informasi, Dokumentasi dan Kinerja.
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dipimpin Kepala Bidang membawahi :
 - a. Subbid Diklat Struktural dan Teknis;
 - b. Subbid Pengembangan Pendidikan dan Ikatan Dinas;
5. UPTB

C. Tugas Pokok dan Fungsi

BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Boven Digoel,

tugas pokok yaitu : membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan penunjang di bidang kepegawaian dan pengembangan sumberdaya manusia.

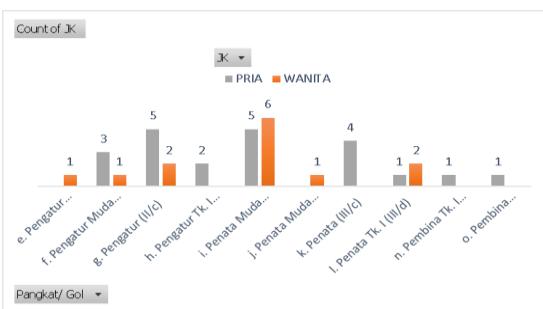
Untuk mendukung tugas tersebut, BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pengelolaan administrasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil;
2. Pengelolaan mutasi dan pensiun;
3. Pengelolaan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil;
4. Pengelolaan pendidikan dan latihan;
5. Pengelolaan tata usaha;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati.

D. Sumber Daya Manusia



Jumlah PNS di lingkungan BKD dan PSDM Kab. Boven Digoel per 31 Desember 2022 sebanyak 35 orang berdasarkan pendidikan yang terdiri dari S1/ D4 = 19 orang, D3 = 2 orang, SLTA/ SMEA/ STM sederajat = 13 orang dan SLTP = 1 org. Sedangkan tenaga kontrak berjumlah 10 orang yang terdiri (S1/ D4 = 6 orng dan SMA sederajat = 4 orang) total = 45 orang



Jika ditinjau dari pangkat/ golongan ruang pegawai, maka dari total keseluruhan pegawai tersebut terdiri dari golongan II = 14 orang, golongan III = 19 orang dan golongan IV = 2 orang.



Berdasarkan eselonisasi maka struktur pegawai terdiri dari, eselon II.b = 1 orang, eselon III = 3 orang, eselon IV = 6 orang dan jabatan fungsional umum (jfu) = 25 orang

E. Kedaan Sarana dan Prasarana

BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel sampai dengan saat ini **belum mempunyai gedung kantor permanen** atau masih menggunakan bangunan gedung rumah Bupati yang bersifat pinjam pakai, sehingga berdampak pada pelayanan optimal, namun diharapkan di tahun – tahun mendatang pembangunan sarana dan prasarana gedung kantor yang memadai dapat terealisasi guna menunjang pelayanan optimal. Tahun anggaran 2022 terdapat belanja modal sebagai berikut :

No	Uraian	Saldo Per 31 Desember 2017	Keterangan
1	2	3	4
1.	Tanah	0,00	
2.	Peralatan dan mesin	777.295.600,00	
3.	Gedung dan bangunan	0,00	
4.	Jalan, irigasi dan jaringan	24.950.000,00	
5.	Aset tetap lainnya	0,00	
6.	Konstruksi dalam pekerjaan	0,00	

F. Sistematika LAKIP Tahun 2022

Dalam laporan akuntabilitas ini disajikan data kegiatan maupun sumber pembiayaan, yaitu data program/ kegiatan pembangunan sebagaimana tercantum dalam DPA Tahun Anggaran 2022. Capaian kinerja individual per kegiatan sesuai data yang tersedia terbatas pada indikator input, output, dan outcome.

Laporan Akuntabilitas Kinerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel selama tahun 2022. Capaian kinerja (*performance results*) 2021 tersebut dibandingkan dengan Rencana Kinerja (*performance plan*) 2022 sebagai tolok ukur keberhasilan tahunan instansi. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja ini akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja (*performance gap*) bagi perbaikan kinerja di masa datang.

Dengan pola pikir seperti itu, sistematika penyajian LAKIP BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel tahun 2022, diuraikan dalam bentuk bab – bab sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF

Bab. I. PENDAHULUAN

- A. *Latar Belakang*
- B. *Gambaran Umum*
- C. *Tugas Pokok dan Fungsi BKD dan PSDM*
- D. *Sumber Daya Manusia*
- E. *Keadaan Sarana dan Prasarana*
- F. *Sistematika LAKIP Tahun 2022*

Bab. II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- A. *Perencanaan Program dan Kegiatan*
- B. *Perjanjian Kerja*
- C. *Indikator Kerja Utama (IKU)*
- D. *Rencana Kerja Tahunan*

Bab. III. AKUNTABILITAS KINERJA

- A. *Pengukuran Kinerja*
- B. *Alokasi dan Realisasi Anggaran*

Bab. IV. PENUTUP

Saran dan Rekomendasi

BAB. II.

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

A. Perencanaan Program dan Kegiatan

Perencanaan program dan kegiatan dibuat berdasarkan pada isu strategis bidang pemerintahan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Boven Digoel Tahun 2021 - 2025 yaitu perlu adanya pengembangan aparatur yang Profesional, Netral dan Sejahtera. BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel menyusun rencana program dan kegiatan dalam rangka memberikan dukungan atas Misi RPJMD 2021 – 2025 yaitu "**Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral dan Sejahtera**" dengan tujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mewujudkan tata kelola urusan pemerintahan fungsi penunjang yang optimal.

Sasaran misi tersebut diatas adalah terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Beberapa program yang mendukung pencapaian misi ini antara lain Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

Sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan, selanjutnya tingkat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021 – 2025. Renstra merupakan suatu proses yang menyajikan rencana – rencana strategis organisasi dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis ini sebagai implementasi RPJMD di tingkat OPD. Isu – isu strategis di tingkat OPD dianalisis untuk menemukan strategi yang efektif untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Pada tahap akhir, pencapaian sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai hasil (outcome) oleh pelaksana program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing – masing.

Renstra yang disusun memuat visi, misi, tujuan, sasaran serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi. Secara rinci gambaran Renstra BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel tahun 2021 – 2025 sebagai berikut :

1. Visi Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM adalah sebagai berikut : "**Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral dan Sejahtera**"
2. Terdapat tiga kata kunci yang akan memberikan pemahaman tentang visi yaitu :
 - Profesional : Dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan berorientasi prestasi kerja.
 - Netral : Dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan fungsi penunjang kepegawaian dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras dan agama.
 - Sejahtera : Dimaksudkan adalah untuk menunjukkan bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/ produktifitas marginal, serta di dukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN.
3. Misi BKD dan PSDM Menyelenggarakan manajemen PNS berbasis kompetensi untuk mewujudkan PNS yang profesional, netral dan sejahtera, dengan Misi BKD dan PSDM adalah sebagai berikut :
 - a. Mengembangkan sistem manajemen dan pengembangan SDM PNS;
 - b. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan sosialisasi pelaksanaan peraturan perundang – undangan kepegawaian dan PSDM;
 - c. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian dan PSDM;
 - d. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian dan PSDM;
 - e. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dan PSDM;
 - f. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepegawaian dan PSDM;
 - g. Menyelenggarakan manajemen internal BKD dan PSDM.
4. Tujuan BKD dan PSDM jangka menengah yang dirumuskan dalam rencana strategis untuk

mencapai visi dan misi ditetapkan sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan ketatausahaan meliputi urusan rumah tangga, keuangan, kepegawaian dan organisasi;
 - b. Penyelenggaraan penyusunan formasi, pengadaan dan penetapan kebijakan pengangkatan aparatur dan pengembangan karir kepegawaian;
 - c. Penyelenggaraan administrasi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pensiun dari jabatan struktural dan fungsional serta pengelolaan informasi kepegawaian;
 - d. Penyelenggaraan administrasi kinerja kepegawaian serta administrasi kesejahteraan kepegawaian;
 - e. Penyelenggaraan pemutahiran data informasi kepegawaian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian atas informasi data kepegawaian.
 - f. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepegawaian baik struktural dan fungsional sesuai tugas pokok dan fungsi.
5. Sasaran berdasarkan visi dan misi serta tujuan di atas, maka sasaran yang ingin dicapai adalah :
 - a. Terselenggaranya pelayanan tata usaha, urusan rumah tangga, keuangan dan kepegawaian dan organisasi;
 - b. Terselenggaranya penyusunan formasi, pengadaan dan penetapan kebijakan pengangkatan aparatur dan pengembangan karir kepegawaian;
 - c. Terselenggaranya pelayanan administrasi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pensiun dari jabatan struktural dan fungsional serta pengelolaan informasi kepegawaian;
 - d. Terselenggaranya pelayanan administrasi kinerja kepegawaian serta administrasi kesejahteraan kepegawaian
 - e. Terselenggaranya pemutahiran data informasi kepegawaian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian atas informasi data kepegawaian.
 - f. Terselenggaranya pendidikan dan pelatihan kepegawaian baik struktural dan fungsional sesuai tugas pokok dan fungsi.

B. Perjanjian Kerja

Dokumen Penetapan Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja/ kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan sumber daya yang dimiliki instansi.

Penetapan Kinerja BKD dan PSDM tahun 2022 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran strategis RPJMD yaitu meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata kelola pemerintahan yang berbasis good governance. Sebagai implementasi pencapaian sasaran tersebut, BKD dan PSDM menetapkan terwujudnya pembinaan dan pengembangan profesionalisme SDM aparatur dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian sebagai sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran strategis instansi menetapkan indikator kinerja utama (IKU). IKU ini diukur dengan beberapa indikator kegiatan untuk mencapai indikator sasaran strategis. Sasaran strategis BKD dan PSDM ditetapkan untuk mendukung pencapaian sasaran RPJMD. Sasaran strategis BKD dan PSDM serta rencana pencapaiannya.

C. Indikator Kerja Utama (IKU)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja Utama	Penjelasan
1	2	3	4
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur 2. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi sesuai dengan analisis kebutuhan 3. Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS	Jumlah PNS terkirim dalam diklat, dibanding jumlah PNS Jumlah CPNS yang diangkat dibagi kebutuhan formasi sesuai dengan analisis kebutuhan Jumlah PNS yang ditempatkan dan dipindahkan dibandingkan jumlah seluruh PNS

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja Utama	Penjelasan
1	2	3	4
		4. Prosentase penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS 5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS 6. Prosentase PNS yang naik pangkat 7. Jumlah PNS pensiun 8. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai 9. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	Jumlah kasus yang diselesaikan dibagi dengan jumlah kasus pertahun Jumlah pegawai yang mengikuti pengukuran kompetensi dan tes psikologi Keputusan jadi dibandingkan jumlah usulan kenaikan pangkat Prosentase jumlah PNS yang pensiun dibandingkan dengan jumlah PNS keseluruhan Jumlah keseluruhan PNS Kab. Boven Digoel secara perorangan dan penilaian kinerja instansi Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satyalancana karya satya dibandingkan jumlah PNS
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian	Akurasi data SIMPEG lewat updating data kepegawaian
3.	Meningkatnya administrasi kepegawaian tertib	1. Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara 2. Jumlah rancangan peraturan perundang undangan di bidang kepegawaian 3. Jumlah kartu identitas pegawai (KARPEG/Elektronik) 4. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	Jumlah PNS pengisian LHKPN secara online e-LHPPN masih melalui admin Inspektorat Jumlah rancangan peraturan Bupati di bidang kepegawaian Jumlah kartu identitas pegawai sebagai kelengkapan administrasi kepegawaian Jumlah arsip aktif dan arsip in aktif kepegawaian

D. Rencana Kerja Tahunan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja Utama	Penjelasan
1	2	3	4
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur 2. Prosentase CPNS yang	Jumlah PNS terkirim dalam diklat, dibanding jumlah PNS. Jumlah CPNS yang

No	Sasaran Strategis	Indikator Kerja Utama	Penjelasan
1	2	3	4
		diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi	diangkat dibagi kebutuhan formasi sesuai dengan analisis kebutuhan
		3. Prosentase penempatan dalam jabatan disbanding dengan jumlah PNS	Jumlah PNS yang ditempatkan dan dipindahkan dibandingkan jumlah seluruh PNS
		4. Prosentase penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah kasus yang diselesaikan dibagi dengan jumlah kasus pertahun
		5. Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS	Jumlah pegawai yang mengikuti pengukuran kompetensi dan tes psikologi
		6. Prosentase PNS yang naik pangkat	Keputusan jadi dibandingkan jumlah usulan kenaikan pangkat
		7. Jumlah PNS pensiun	Prosentase jumlah PNS yang pensiun dibandingkan dengan jumlah PNS keseluruhan
		8. Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai	Jumlah keseluruhan PNS Kab. Boven Digoel secara perorangan dan penilaian kinerja instansi
		9. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan Satyalancana Karya Satya	Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satyalancana karya satya dibandingkan jumlah PNS
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian	Akurasi data SIMPEG dan SAPK BKN lewat updating data kepegawaian
3.	Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian	1. Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara negara 2. Jumlah rancangan peraturan perundang undangan di bidang kepegawaian 3. Jumlah kartu identitas pegawai (KARPEG/Elektronik) 4. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	Jumlah PNS pengisian LHKPN secara online e – LHPPN masih melalui admin Inspektorat Jumlah rancangan peraturan Bupati di bidang kepegawaian Jumlah kartu identitas pegawai sebagai kelengkapan administrasi kepegawaian Jumlah arsip aktif dan arsip in aktif kepegawaian

BAB. III.

AKUNTABILITAS KINERJA

Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam prakteknya, pembuatan dokumen penetapan kinerja serta Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) harus benarbenar mengacu pada kaidah – kaidah yang terkandung dalam peraturan ini. Demikian pula dalam penetapan Indikator Kinerja Utama, haruslah berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor: PER/09/ M.PAN/ 5/ 2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/ IK/ 6/ 8/ 2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator) pada LAKIP.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Pemilihan dan Penetapan Indikator Kinerja Utama harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi dan diukur.

Merujuk pada Peraturan diatas maka Indikator Kinerja Utama BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel sesuai RPJMD adalah sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Capaian Tahun 2016	Tahun 2022	
			Target	Capaian
1	2	4	5	6
1.	Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur	15	6	2
2.	Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi	79	39	37
3.	Prosentase penempatan dalam jabatan	462	589	448
4.	Prosentase penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin	4	-	-
5.	Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologi untuk bahan pertimbangan pembinaan karier PNS	-	9	-
6.	Prosentase PNS yang naik pangkat	521	449	445
7.	Prosentase PNS pensiun	4	29	27
8.	Jumlah aparatur daerah yang dinilai berdasarkan penilaian kinerja instansi dan pegawai	-	-	-
9.	Prosentase PNS yang mendapat penghargaan Satya lancana karya satya	-	-	-
10.	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian	2.172	2.161	2.161
11.	Jumlah PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggaraan negara	-	-	-
12.	Jumlah rancangan peraturan perundang – undangan di bidang kepegawaian	-	1	1
13.	Jumlah kartu identitas pegawai diproses	84	84	75
14.	Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani	2.172	2.161	2.161

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Penetapan Kinerja. Berdasarkan format Pengukuran Kinerja yang telah dibuat dengan merujuk pada IKU instansi dan RPJMD maka sasaran yang akan dicapai BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel terdiri dari 14 Indikator Kinerja Utama yang didukung oleh 6 Program utama dengan 33 kegiatan.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai	Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur			76,67
		1. Penyelenggaraan diklat teknis fungsional dan kepemimpinan	6	2	33,33
		2. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	103	103	100,00
		3. Sosialisasi peraturan perundang undangan	2	1	50,00
		4. Pemulangan pensiun	27	27	100,00
		5. Fasilitasi pendidikan dan latihan teknis fungsional	22	22	100,00
		Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi			98,72
		1. Penyusunan formasi CPNS	358	358	100,00
		2. Pengangkatan CPNS	39	37	94,87
		3. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai	358	358	100,00
		4. Penyusunan pedoman pengadaan pegawai	1	1	100,00
		Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS			100,00
		1. Penempatan kembali/ pengukuhan dan pelantikan PNS	469	469	100,00
		2. Penyelenggaraan ujian dinas	41	41	100,00
		3. Penyelenggaraan ujian penyesuaian ijazah	-	-	0,00
		4. Penanganan pegawai tidak tetap	1.696	1.696	100,00
		5. Pemrosesan ijin belajar dan tugas belajar	25	25	100,00
		6. Fasilitasi implementasi jabatan fungsional tertentu	37	37	100,00
		7. Pemindahan tugas PNS	21	21	100,00
		Prosentase penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS			50,00
		1. Penyelesaian penetapan hukum pegawai pejabat Negara	-	-	0,00
		2. Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	41	41	100,00
		Jumlah PNS yang mengikuti pengukuran kompetensi dan test psikologji untuk bahan pertimbangan pembinaan			0,00
		<i>Pengukuran kompetensi bagi pejabat struktural pemerintah Kab. Bodi</i>	9	-	0,00

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6
		Prosentase PNS yang naik pangkat dibandingkan dengan jumlah PNS			99,11
		Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	449	445	99,11
		Prosentase PNS pensiun dibandingkan jumlah PNS			93,10
		Pemulangan pegawai yang pensiun	29	27	93,10
		Prosentase PNS yang mendapat penghargaan			0,00
		Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	-	-	0,00
2.	Mengembangkan sistem informasi kepegawaian	Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan			100,00
		1. Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) Vsat	1	1	100,00
		2. Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah (SIMPEG)	1	1	100,00
3.	Meningkatkan tertib administrasi kepegawaian	Prosentase PNS yang melaporkan harta kekayaan penyelenggara Negara			0,00
		Pengelolaan e - LHKPN (e - laporan harta kekayaan penyelenggara Negara melalui Admin Inspektorat)	-	-	0,00
		Jumlah rancangan peraturan perundang – undangan di bidang kepegawaian			100,00
		Penyusunan rencana kerja rancangan peraturan perundang – undangan	1	1	100,00
		Jumlah kartu identitas pegawai diproses			44,65
		1. Penyelesaian pembuatan karis dan karsu bagi PNS Kabupaten Bodi	-	-	0,00
		2. Fasilitasi pembuatan kartu pegawai (KARPEG)	84	75	89,29
		Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani			100,00
		Pembangunan data base informasi kearsipan kepagawaian	2.161	2.161	100

Tabel diatas menunjukan bahwa capaian kinerja pada Indikator Kinerja Utama BKD dan PSDM pada tahun 2022 belum optimal memenuhi target. Indikator peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur dalam kaitannya dengan kegiatan pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas belum optimal terlaksana dengan baik.

Indikator kinerja yang tidak tercapai targetnya adalah prosentase PNS pensiun dibanding dengan jumlah PNS pada kegiatan pemulangan pensiunan PNS. Dari target 10 orang tercapai 27 orang, terjadi peningkatan 17 orang, hal ini disebabkan karen proses administrasi pensiun yang membutuhkan waktu lebih dari 6 bulan sehingga terjadi penambangan anggaran sehubungan dengan berkas yang telah lengkap pada tahun anggar 2022 untuk dibayarkan pemulangan pensiunnya.

BKD dan PSDM memiliki strategi yang tercantum dalam Indikator Kinerja Utama Instansi yaitu

meningkatkan profesionalisme, kesejahteraan pegawai, mengembangkan sistem informasi kepegawaian dan meningkatnya tertib administrasi kepegawaian, sedangkan indikator utama antara lain adalah :

1. Prosentase peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur Didukung oleh kegiatan sebagai berikut:
 - a. Penyelenggaraan diklat struktural/ kepemimpinan
Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan formasi serta menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan keahliannya sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya.
Kegiatan penyelenggaraan diklat sturktural/ kepemimpinan memiliki realisasi keuangan sebesar **51,38 %** dan capaian 33,33 % untuk target. Kegiatan bisa terlaksana dengan dana yang telah digunakan. Untuk diklat kepemimpinan (diklat PIM II, III dan IV) harusnya **6** orang namun tercapai **2** orang, hal ini dikarenakan ada kebijakan masalah teknis, jadi yang bersangkutan tidak bisa mengikuti diklat kepemimpinan II dan IV. Sedangkan diklat kepemimpinan III dilaksanakan untuk 2 orang.
 - b. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
Setiap PNS Kabupaten Boven Digoel yang mendapat kesempatan untuk tugas belajar, dengan ketentuan dan syarat yang sudah ditentukan, yang utama adalah sesuai dengan kebutuhan formasi pegawai serta lolos ujian seleksi. Pemerintah memfasilitasi Kabupaten/ Kota untuk seleksi calon praja IPDN sebanyak 2 orang pada tahun 2017 dengan realisasi keuangan 64,70 %. Sedangkan pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas realisasi keuangan yang dicapai oleh kegiatan ini adalah 76,75 % atau sebanyak 124 orang untuk tugas belajar dan ikatan dinas.
 - c. Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang – undangan
Bimbingan teknis memberikan pengetahuan teknis tentang implementasi peraturan perundangan – undangan di bidang kepegawaian. Dalam pelaksanaannya, kegiatan ini mampu merealisasikan keuangan sebesar 97,04 % untuk target yang ditetapkan sebanyak 22 orang.
 - d. Pemulangan pensiun
Pemulangan pensiun berupa dana pemulangan ke Kampung setelah pensiun. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 88,47 % untuk pemulangan 27 orang purna tugas.
2. Prosentase CPNS yang diangkat untuk memenuhi kebutuhan formasi Didukung oleh kegiatan sebagai berikut :
 - a. Penyusunan formasi CPNS
Kegiatan ini bertujuan untuk menyusun kebutuhan CPNS sehingga jabatan yang kosong dapat terisi. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 100,00 % untuk penyusunan 358 orang untuk formasi tahun 2014 yang belum terlaksanakan sehubungan dengan penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk pelaksanaan penerimaan CPNS.
 - b. Pengangkatan CPNS
Kegiatan ini meliputi pengangkatan honorer menjadi CPNS, pengujian kesehatan bagi CPNS, pengangkatan CPNS menjadi PNS dan pengambilan sumpah/ janji PNS sesuai kebutuhan yang berlaku. Realisasi keuangannya adalah 67,93 % untuk 37 orang.
 - c. Penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai
Kegiatan ini dimaksudkan untuk menghitung dan mengetahui kebutuhan pegawai dalam kurun waktu 5 tahun mendatang dengan menggunakan e – formasi milik KEMENPAN - RB.
3. Prosentase penempatan dalam jabatan dibanding dengan jumlah PNS Didukung oleh kegiatan sebagai berikut
 - a. Penempatan PNS
Kegiatan ini bermaksud untuk memberikan kepastian hukum bagi PNS yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dan dibebaskan sementara dari/ ke jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum.
 - b. Penyelenggaraan ujian dinas dan penyesuaian ijazah
Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk naik ke golongan yang lebih tinggi. PNS yang lulus ujian diberikan surat tanda lulus ujian dinas Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 100 %

- dari target 41 orang yang bisa tercapai, dan dengan dana yang terealisasi sudah mampu mengakomodir keseluruhan kegiatan ini.
- c. Penanganan Pegawai Tidak Tetap/ Kontrak
Adanya Pegawai Tidak Tetap/ Kontrak memang membantu dalam melaksanakan aktivitas serta kegiatan instansi. Untuk itu, keberadaan mereka sebagai pegawai tidak tetap haruslah dilindungi oleh payung hukum sebagai wujud pertanggungjawaban. Kepastian hukum ini sendiri adalah dasar bagi pengangkatan serta pemberhentian pegawai tidak tetap. Sesuai dengan peraturan perundang – undangan, setiap tenaga tidak tetap/ kontrak harus diangkat/ diberhentikan setiap tahun sebanyak 1.696 orang pegawai tidak tetap/ tenaga kontrak mencapai 100 % untuk SK kolektifnya.
- d. Pemrosesan ijin belajar dan tugas belajar
Kegiatan ini merupakan kegiatan yang membantu PNS untuk mendapatkan kepastian hukum dalam rangka tugas belajar dan ijin belajar bagi PNS yang menempuh pendidikan dengan APBD. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 76,75 % untuk target tugas belajar yang hanya 18 surat dan surat ijin belajar dari 7 surat ijin belajar.
- e. Fasilitasi implementasi jabatan fungsional tertentu
Pelaksanaan kegiatan ini sehubungan dengan diklat prajabatan bagi Dokter, Bidan dan PPL untuk mengisi jabatan fungsional tertentu baik tenaga medis, pendidikan dan penyuluhan lapang dilingkungan pemerintah daerah Kab. Boven Digoel. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 67,93 % dan capaian yang mana targetnya adalah 37 orang.
- f. Pemindahan tugas PNS
Kegiatan ini memberikan informasi serta kepastian hukum bagi PNS yang diangkat, dipindahkan, diberhentikan dan pembebasan sementara dari/ ke jabatan struktural, fungsional dan fungsional umum. Pemindahan tugas PNS adalah hal umum, dengan pemindahan atau mutasi, memungkinkan menempatkan PNS sesuai dengan keahlian pada jabatan struktural di tingkat Distrik di lingkungan Pemerintah Kabupatenoven Digoel. Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan bagi PNS untuk belajar hal baru sehingga bisa menambah kemampuan dan keahlian. Realisasi keuangannya adalah 90,55 % untuk sebanyak 21 orang.
4. Prosantase penanganan kasus – kasus pelanggaran disiplin PNS Didukung oleh kegiatan sebagai berikut :
- Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin
Kasus pelanggaran disiplin PNS diselesaikan dengan mencermati tahapan yang mesti dilewati. Dari tahapan teguran, surat peringatan sampai dengan surat keputusan memerlukan proses yang tidak sederhana. Banyak hal perlu dipertimbangkan, sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan yang memang berlandaskan hukum yang jelas serta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kegiatan ini membukukan realisasi keuangan .0,00 %..
 - Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya
Dengan diadakannya pakaian dinas yang disediakan bagi PNS BKD dan PSDM, diharapkan akan terwujud rasa kebersamaan, kesatuan dan identitas bagi pegawai pemerintah daerah Kabupaten Boven Digoel. Pemberian seragam sendiri memberikan kemudahan bagi pegawai dalam berpakaian karena kalau dibebaskan, akan menimbulkan kesenjangan serta persaingan. Kegiatan ini mampu menyerap anggaran yang tersedia dengan realisasi keuangan 100,00 % dan atas capaianya untuk 41 orang.
5. Prosantase PNS yang naik pangkat dibandingkan jumlah PNS Didukung oleh program/ kegiatan sebagai berikut:
- Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
Dengan adanya sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS, diharapkan keputusan kenaikan pangkat PNS bisa dibuat tepat waktu serta lebih tertib dan tidak tercerer. Realisasi keuangannya adalah 98,73 % dan capaianya kenaikan pangkat dilakukan dalam 2 periode yaitu periode April dan Oktober sebanyak 445orang
6. Prosantase PNS pensiun dibandingkan jumlah PNS Didukung oleh program/ kegiatan berupa Pemulangan pegawai yang pensiun yaitu :
Kegiatan yang dilakukan adalah mengakomodir segala keperluan bagi pegawai pensiun, yaitu dalam kaitannya memperoleh kepastian hukum tentang keputusan pensiun untuk proses administrasi yang lebih lanjut. Membagikan SK pensiun lebih tepat waktu dan tepat sasaran.

- Realisasi keuangannya adalah 90,55 % dan capaiannya terhadap 27 orang purna tugas
7. Prosentase PNS yang mendapat penghargaan didukung oleh program/ kegiatan sebagai Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestas :
Penghargaan disini berupa pemberian Satya Lencana Karya Satya bagi PNS yang telah mengabdi selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Penghargaan juga diberikan kepada PNS yang telah pensiun, pensiun duda/ janda. Dengan adanya pernghargaan, diharapkan pegawai lebih giat lagi dalam bekerja serta mempersempahkan dedikasi yang baik bagi instansi. Anggaran yang terealisasikan 0,00 % dan capaian akan target adalah 0,00 %.. Penghargaan Satya Lencana tidak tidak terealisasi pada tahun 2017
8. Prosentase akurasi data dan informasi sebagai dukungan bahan pengambil kebijakan kepegawaian Didukung oleh program/ kegiatan sebagai berikut:
- Pembangunan jaringan komunikasi data sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) berupa penjejakkan perpanjangan kerjasama penggunaan jaringan V-Sat milik PT. Telkom Indonesia, Tbk WITEL Papua di Jayapura ini dilakukan dengan pengembangan akses jaringan internet sebagai penghubung antar server pusat BKN dengan BKD Kabupaten Boven Digoel yang mana pembangunan jaringan ini dimaksudkan untuk memberi kemudahan pelayanan dibidang kepegawaian untuk proses penetapan NIP, kenaikan pangkat dan pensiun PNS secara online. Realisasi keuangan kegiatan ini adalah 92,57% .
 - Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
Langkah yang dilakukan dalam rangka pembangunan/ pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) yang sudah digunakan yaitu berupa pengenalan penggunaan aplikasi secara realtime antar server utama dan server back up kepada PNS dan tenaga kontrak BKD dan PSDM. aplikasi transfer data. Realisasi kegiatan ini 100 %.
9. Jumlah kartu identitas pegawai diproses
- Penyelesaian pembuatan karis dan karsu bagi PNS Kabupaten Boven Digoel
Penyelesaian Kartu Taspen sebanyak 80 kartu baru, Kartu Istri, dan Kartu Suami bagi PNS Kabupaten Boven Digoel tidak dilaksanakan pada tahun 2017, Realisasi keuangannya adalah 0,00 %. dan capaian atas pembuatan karis dan karsu telah terealisasi sebanyak 0 kartu.
 - Fasilitasi pembuatan kartu pegawai (KARPEG)/ elektronik
Pembuatan kartu pegawai elektronik adalah kerja sama antara BKN dengan BKD dan PSDM yang mana dengan adanya kartu pegawai elektronik ini mampu memberikan akses link database perorangan PNS terkait dengan keperluan penggajian, asuransi, pensiun, asuransi kesehatan dan penyediaan perumahan bagi PNS Pemerintah Daerah Kabupaten Boven Digoel. Dalam kenyataannya, dari rencana pembuatan .84 KARPEG bisa terealisasi mencapai 75 KARPEG. Realisasi keuangan yang diperlukan adalah 89,29 % , sedangkan untuk kartu pegawai elektronik tidak dapat terlaksana pada tahun 2017 sehubungan dengan kelanjutan kerjasama dengan Pihak pengelola dari Pemerintah Pusat.
10. Jumlah arsip kepegawaian yang ditangani
Dalam rangka melaksanakan Program Kearsipan, pengelolaan arsip inaktif dan arsip statis dan bendel SK kolektif, dengan realisasi keuangan sebesar 100 %. Kegiatan belum didukung dengan lemari pengelolaan arsip kepegawaian serta ruangan karsipan belum memadai sehingga dokumen arsip kepegawaian belum tertata dengan optimal. Sementara untuk file perorangan dari pelaksanaan Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil (PUPNS) secara online tahun 2015 mencapai 2.185 arsip.

B. Alokasi dan Realisasi Anggaran

Anggaran belanja Badan BKD dan PSDM T.A. 2017 semua bersumber pada anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Boven Digoel tahun 2017. Anggaran BKD dan PSDM tahun 2017 terdiri dari belanja langsung dan tidak langsung. Total anggaran sebesar **Rp. 15.205.941.371,00**, belanja operasi Rp. 14.326.645.871,00 yang terdiri dari belanja pegawai Rp. 4.504.498.871,00 dan belanja barang Rp. 9.822.147.000,00 sedangan belanja modal Rp. 879.295.500,00

Dari keseluruhan anggaran program/ kegiatan yang direncanakan BKD dan PSDM ternyata realisasi serapan anggaran menurut perhitungan pada akhir T.A. 2017 adalah sebesar **Rp. 11.907.783.190,00 (78,31%)** dengan perincian belanja operasi **Rp. 11.105.537.590,00** dengan rincian realisasi belanja pegawai Rp. 3.434.632.601,00 dan belanja barang Rp. 7.670.904.989,00

serta realisasi belanja modal **Rp. 802.245.600,00** sehingga terdapat sisa anggaran sebesar **Rp. 3.298.158.181,00 (21,69%)**

Sedangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas serapan kinerja keuangan masing – masing kegiatan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

No	Program/ Kegiatan	Pagu Dana (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Ket
1	2	3	4	5	6
1.	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.836.898.871,00	3117.432.601,00	81,25	
2.	BELANJA LANGSUNG	11.369.042.500,00	8.790.350.589,00	77,32	
1)	Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.328.270.000,00	1.264.343.187,00	95,19	
1.	Penyediaan jasa surat – menyurat;	178.600.000,00	173.380.000,00	97,08	
2.	Penyediaan jasa komunikasi, sumberdaya air dan listrik;	24.000.000,00	23.595.016,00	98,31	
3.	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional;	123.748.000,00	85.070.500,00	68,74	
4.	Penyediaan jasa kebersihan kantor;	5.440.000,00	5.440.000,00	100,00	
5.	Penyediaan alat tulis kantor	60.037.000,00	59.314.050,00	98,80	
6.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;	50.400.000,00	49.200.000,00	97,62	
7.	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor;	22.325.000,00	21.520.000,00	96,39	
8.	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang – undangan;	15.000.000,00	0,00	0,00	
9.	Penyediaan bahan logistik kantor;	47.124.000,00	47.000.000,00	99,74	
10.	Penyediaan bahan makanan dan minuman;	15.246.000,00	15.200.000,00	99,70	
11.	Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi.	786.350.000,00	784.623.621,00	99,78	
2)	Peningkatan Sarana dan Prasarana	1.111.135.500,00	992.426.110,00	89,32	
1.	Pengadaan mobil jabatan	418.245.500,00	397.045.600,00	94,93	
2.	Pengadaan kendaraan dinas/ operasional	114.000.000,00	114.000.000,00	100,00	
3.	Pengadaan peralatan gedung kantor;	248.850.000,00	192.000.000,00	77,15	
4.	Pengadaan meubelair;	107.000.000,00	107.000.000,00	100,00	
5.	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor;	59.840.000,00	54.920.000,00	91,78	
6.	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ operasional.	163.200.000,00	127.460.510,00	78,10	
3)	Peningkatan Disiplin Aparatur	60.475.000,00	60.475.000,00	100,00	
	Pengadaan pakaian dinas dan atributnya	60.475.000,00	60.475.000,00	100,00	
4)	Fasilitasi Pindah/ Purna Tugas	1.015.200.000,00	907.000.000,00	89,34	
1.	Pemulangan pegawai yang pensiun;	590.000.000,00	522.000.000,00	88,47	
2.	Pemindahan tugas PNS.	425.200.000,00	385.000.000,00	90,55	
5)	Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.732.380.000,00	1.175.954.020,00	67,88	
1.	Sosialisasi peraturan perundang – undangan;	117.220.000,00	35.550.000,00	30,33	
2.	Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS Daerah;	1.167.860.000,00	793.313.866,00	67,93	
3.	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah;	190.500.000,00	97.884.759,00	51,38	
4.	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi PNS Daerah.	256.800.000,00	249.205.395,00	97,04	
6)	Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	6.121.582.000,00	4.390.152.272,00	71,72	
1.	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS;	461.634.000,00	222.492.684,00	48,20	
2.	Seleksi penerimaan CPNS;	467.530.000,00	33.748.000,00	7,22	
3.	Penataan sistem kenaikan pangkat otomatis;	598.268.000,00	590.656.369,00	98,73	
4.	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;	52.200.000,00	48.322.600,00	92,57	
5.	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas;	3.727.050.000,00	2.860.395.000,00	76,75	
6.	Penerimaan bantuan penyelenggaraan Penerimaan IPDN;	302.850.000,00	195.950.586,00	64,70	
7.	Koordinasi penyelenggaraan diklat;	198.000.000,00	170.109.600,00	85,91	

No	Program/ Kegiatan	Pagu Dana (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Ket
1	2	3	4	5	6
	8. Monitoring, evaluasi dan pelaporan.	314.050.000,00	268.477.433,00	85,49	
	JUMLAH TOTAL BELANJA	15.205.941.371,00	11.907.783.190,00	78,31	
	SiLPA T.A 2017		3.298.158.181,00	21,69	

BAB. IV. PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja BKD dan PSDM TA. 2022 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan peraturan ini maka pendekatan dalam menghitung capaian kinerja Instansi bukan lagi berdasarkan PKK dan PPS yang lebih pada capaian keluaran pada DPA tetapi lebih berorientasi pada capaian sasaran/target kinerja pada RPJMD.

Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2022 pada umumnya telah dapat dilaksanakan. Program kerja BKD dan PSDM Kabupaten Boven Digoel disusun dalam rangka mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsif, transparan dan akuntabel. Keberhasilan dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua komponen terkait. Keberhasilan – keberhasilan yang telah dicapai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan dukungan dari berbagai pihak.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKD dan PSDM tahun 2022 diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja untuk menyempurnakan dokumen perencanaan periode yang akan datang, menyempurnakan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang, serta menyempurnakan berbagai kebijakan yang diperlukan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Merangkum dari semua kegiatan yang telah dilakukan pengukuran, penilaian serta perbandingan antara target dengan realisasi, dengan ini kami memberikan saran serta rekomendasi sebagai berikut :

1. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas. Target yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, maka dari itu, perlu dilakukan koordinasi lebih intensif dengan lembaga penyelenggara pendidikan serta pelaksanaan monitoring lebih intensif dilakukan untuk memantau perkembangan studi lebih optimal.
2. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi. Pemberian satyalancana karya satya tidak sesuai usulan. Alasan yang didapat karena adanya pembatasan quota. Ada baiknya dilakukan koordinasi dengan pemberi penghargaan serta dilakukan pengusulan lebih cepat serta dipantau dengan dilakukan komunikasi yang lebih sering. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan keterlambatan pemberian penghargaan.