

# LkjIP BKPSDM 2022



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN MAHAKAM ULU  
TAHUN 2022**

**UJON BILANG 2023**



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Berkah dan Rahmat-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2022 dan ini adalah Laporan Kinerja tahun ke II (tahun ke dua) sebagai tindak lanjut pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021 – 2026.

Secara substantif Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.


Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022 ini merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan sistem akuntabilitas instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan, misi dan visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyajian informasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini tentunya masih terdapat kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian laporan ini kami sampaikan untuk dijadikan bahan kajian lebih lanjut.

Ujoh Bilang, 18 Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia



**Wenefrida Kayang, S.Sos., M.Si**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19650914 198811 2 001



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
BAB I PENDAHULUAN .....	I - 1
1.1. DATA UMUM ORGANISASI .....	I - 1
1.2. STRUKTUR ORGANISASI .....	I - 1
1.3. FAKTOR PENENTU KEBERHASILAN .....	I - 3
1.4. SARANA DAN PRASARANA .....	I - 6
1.5. SISTEMATIKA PENYAJIAN LAPORAN KINERJA .....	I - 9
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	II - 1
2.1. RENCANA STRATEGIS DAN TARGET TAHUN 2022 .....	II - 1
2.2. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 .....	II - 4
2.3. RENCANA KERJA TAHUN 2022 .....	II - 7
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	III - 1
3.1. INDIKATOR KINERJA TAHUN 2022 .....	III - 1
3.2. CAPAIAN KINERJA TAHUN 2022 .....	III - 2
3.3. PERBANDINGAN REALISASI DENGAN TAHUN LALU .....	III - 4
3.4. ANALISIS CAPAIAN KINERJA .....	III - 5
3.5. ANALISIS KEBERHASILAN ATAU KEGAGALAN.....	III - 9
3.6. REALISASI ANGGARAN .....	III - 10
BAB IV PENUTUP .....	IV - 1



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Komposisi PNS dan TKK Menurut Jenis Kepegawaian .....	I - 3
Tabel 1.2. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang .....	I - 4
Tabel 1.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan .....	I - 5
Tabel 1.4. Gedung .....	I - 6
Tabel 1.5. Kendaraan Dinas Roda 2 .....	I - 6
Tabel 1.6. Kendaraan Dinas Roda 4 .....	I - 6
Tabel 1.7. Sarana Meubeleir .....	I - 7
Tabel 1.8. Sarana Peralatan Kerja Kantor dan Pendukung Lainnya .....	I - 7
Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Menengah Pelayanan Perangkat Daerah .....	II - 3
Tabel 2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022 .....	II - 6
Tabel 2.3. Nama Program dan Anggaran .....	II - 6
Tabel 3.1. Indikator Kinerja BKPSDM dalam Dokumen 5 Tahunan .....	III - 1
Tabel 3.2. Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	III - 2
Table 3.3. Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022.....	III - 3
Tabel 3.4. Capaian Sasaran Strategis Tahun 2022 .....	III - 3
Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 Terhadap Tahun 2021.	III - 4
Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Tahun 2022 dan 2021 Terhadap Target 2023 .....	III - 4
Tebel 3.7. Capaian Pada Sassaran Strategis .....	III - 5
Tabel 3.8. Pegawaian Definitif dan Belum Definitif .....	III - 5
Tabel 3.9. Pelaksanaan Diklat Manajerial .....	III - 5
Tabel 3.10. Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN .....	III - 6
Tabel 3.11. Data Jumlah OPD Kabupaten Mahakam Ulu .....	III - 8
Tabel 3.12. Sistem Database Kepegawaian .....	III - 8
Tabel 3.13. Realisasi Penerimaan PPPK .....	III - 9
Tabel 3.14. Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2022 .....	III - 10
Tabel 3.15. Anggaran dan Realisasi pada Belanja Langsung .....	III - 10



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Mahakam Ulu .....	I - 2
Gambar 1.2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kepegawaian .....	I - 3
Gambar 1.3. Komposisi PNS Menurut Golongan .....	I - 4
Gambar 1.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan .....	I - 5



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. 1. Data Umum Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Satuan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, dengan kedudukan sebagai pendukung atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian serta perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian. Sedangkan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu diatur dalam Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 42 Tahun 20221 Tentang Kedudukan , Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang kepegawaian;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **1.2. Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu terdiri dari :

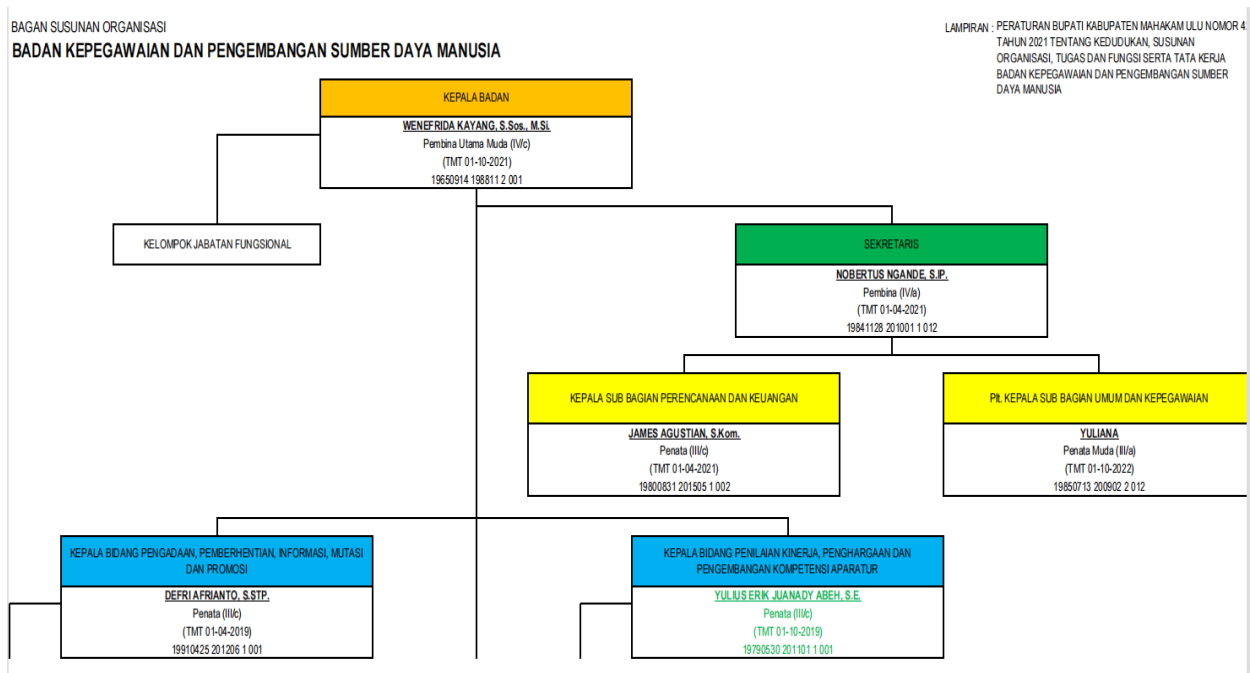
1. Kepada Badan
2. Sekretaris, Membawahi :
  - a. Sub. Bagian Perencanaan dan Keuangan;
  - b. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Mutasi dan Promosi, Membawahkan
  - a. Sub Bidang Penadaan, Pemberhentian, Data dan Informasi;
  - b. Sub Bidang Pengembangan Karir, Mutasi dan Promosi; dan
  - c. Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN dan Kepangkatan;



4. Bidang Penilaian Kinerja, Penghargaan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur, Mmembawahkan :
  - a. Sub Bidang Diklat dan Sertifikasi;
  - b. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan
  - c. Sub Bidang Disiplin, Penghargaan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur;
5. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
6. Jabatan Fungsional

Gambar 1.1

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KABUPATEN MAHAKAM ULU**



### 1.3. Faktor Penentu Keberhasilan

Sumber Daya Manusia yang disingkat SDM merupakan faktor sentral dan strategis dalam suatu organisasi. SDM dalam sebuah organisasi adalah penggerak organisasi tersebut. Demikian pula dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memadai, profesional dan handal.

Komposisi Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kondisi Per 31 Desember 2022 sebagai berikut :



**a. Komposisi PNS dan TKK menurut Jenis Kepegawaian**

**Tabel 1.1**

**Komposisi PNS dan TKK Menurut Jenis Kepegawaian**

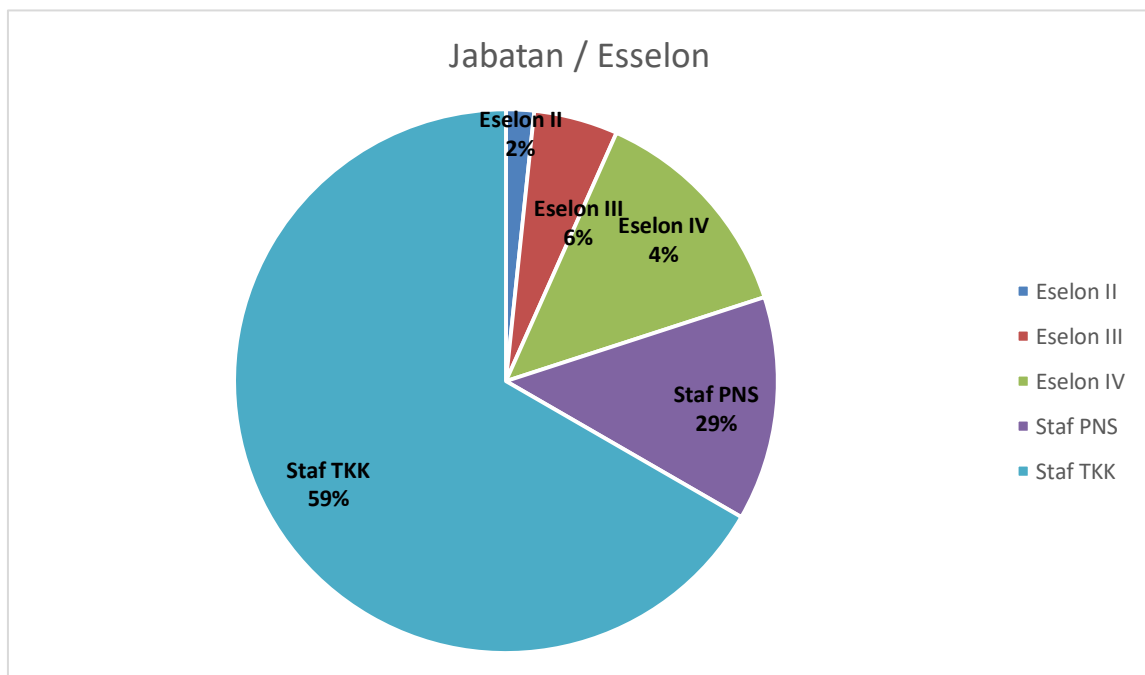
No.	Jabatan/Eselon	Jumlah	%
1.	Eselon II	1	2
2.	Eselon III	3	6
3.	Eselon IV	2	4
4.	Staf PNS	16	29
5.	Staf TKK	32	59
	<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

Di Lihat dari Tabel 1.1 diketahui bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu sebanyak 54 orang.

Secara sederhana gambaran PNS dan TNP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian dapat dilihat gambar berikut :

**Gambar 1.2**

**Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kepegawaian**



Gambar 2.1 Keadaan PNS dan TNP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Jenis Kepegawaian;

**b. Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang**





**Tabel 1.2**

**Komposisi Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Ruang**

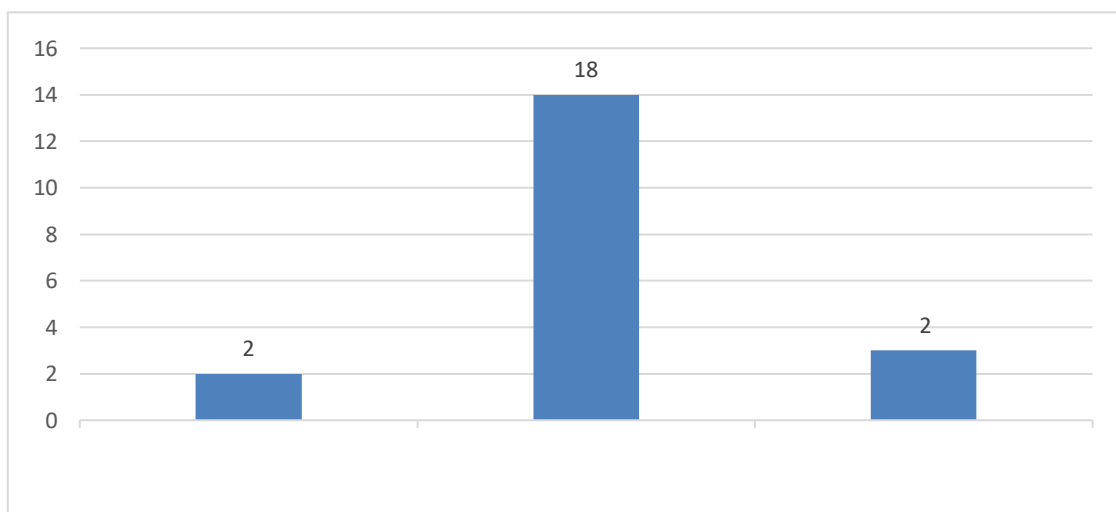
No.	Golongan Ruang	Jumlah	%
1.	Golongan IV	2	9,09
2.	Golongan III	18	81,81
3.	Golongan II	2	9,09
	<b>J U M L A H</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Dilihat Dari Tabel 2.2 diketahui bahwa Komposisi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu didominasi Golongan III yang berjumlah 18 Orang atau 81,81% dan Golongan Ruang terkecil adalah Golongan II dan Golongan IV yang berjumlah 2 Orang atau 9,09%.

Secara sederhana gambaran komposisi pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang dapat dilihat gambar berikut :

**Gambar 1.3**

**Komposisi PNS menurut Golongan**



Gambar 2.2 Komposisi PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Mahakam Ulu menurut Golongan Ruang

**c. Komposisi PNS dan TKK Berdasarkan Pendidikan**

**Tabel 1.3**

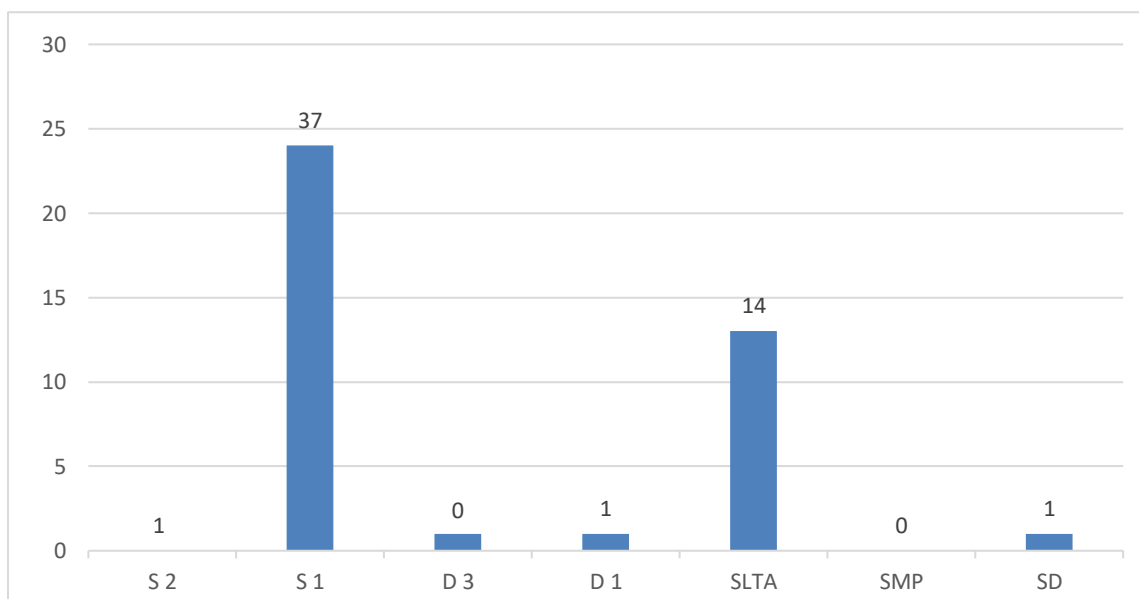


### Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	Sarjana Strata II	1	1.85
2	Sarjana Strata I	37	68.51
3	Diploma III	0	0.00
4	Diploma I	1	1.85
5	SLTA Sederajat	14	25.92
6	SMP	0	0.00
7	SD	1	1.85
<b>J U M L A H</b>		<b>54</b>	<b>100</b>

Dilihat dari Tabel 2.3 diketahui bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan secara umum tingkat pendidikannya yaitu Sarjana Strata I dan SLTA Sederajat. Secara sederhana gambaran komposisi PNS dan TNP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan pendidikan dapat dilihat gambar berikut :

**Gambar 1.4**  
**Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan**



Gambar 2.3 Komposisi PNS dan TNP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu menurut Pendidikannya.

#### 1.4. Sarana dan Prasarana

Kondisi Aset atau sarana dan prasarana yang dimiliki dan dipergunakan dalam mendukung pelaksanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Gedung**

No	Nama Bangunan	Keterangan Bangunan				
		Status	Dibangun/digunakan	Bentuk	Kondisi	Luas
1	Utama	Pinjaman Kecamatan Long Bagun	2014 s.d Sekarang	Semi Permanen	Baik	+ 20 m <sup>2</sup>

**Tabel 1.5**  
**Kendaraan Dinas Roda 2 (Dua)**

No	Kendaraan	Keterangan Kendaraan				
		Status	Merk	Tahun	Kondisi	Jumlah
1	Sepeda Motor Suzuki Axelo	Milik Pemda	Suzuki	2014	Baik	4 Unit
2	Sepeda Motor Jupiter MX	Milik Pemda	Yamaha	2015	Baik	2 Unit

**Tabel 1.6**  
**Kendaraan Dinas Roda 4 (Empat)**

No	Kendaraan	Keterangan Kendaraan				
		Status	Merk	Tahun	Kondisi	Jumlah
1	Mobil	Milik Pemda	Toyota Hilux	2014	Baik	1 Unit

**Tabel 1.7**  
**Sarana Meubeler**

No	Nama	Keterangan Sarana
----	------	-------------------



		<b>Tahun Perolehan</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Meja Biro ½ Biro	2016	Baik	4
2	Kursi Lipat Chitose	2016	Baik	2
3	Kipas Angin SEKAI	2016	Baik	2
4	Meja Activ	2021	Baik	25
5	Kursi Fantoni	2021	Baik	30
6	Filling Cabinet Brother	2021	Baik	15
7	Kursi Executive Chair	2021	Baik	1

**Tabel 1.8**

**Sarana Peralatan Kerja Kantor dan Pendukung Lainnya**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Keterangan Sarana</b>		
		<b>Tahun Perolehan</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	Laptop Tosiba	2014	Baik	3
2	Personal Computer (PC)	2014	Baik	3
3	Printer Canon	2014	Baik	3
4	Printer Laser Jet HP	2014	Baik	3
5	TV LG	2014	Baik	3
6	Laptop ASUS	2016	Baik	3
7	Printer Canon MX397	2016	Baik	2
8	Mesin Tik Olympia	2016	Baik	1
9	PC AIO	2020	Baik	1
10	Laptop	2020	Baik	4
11	Sound System	2020	Baik	1
12	Scaner Portable	2020	Baik	1
13	Mesin Penghancur Kertas	2020	Baik	1



14	Printer Canon	2020	Baik	2
15	Kamera	2020	Baik	1
16	LCD Monitor Samsung	2021	Baik	1
17	Laptop ACER	2021	Baik	1
18	Laptop HP	2021	Baik	1
19	Laptop Asus	2021	Baik	1
20	Laptop Avita	2021	Baik	1
21	Printer Epson L 5190	2021	Baik	1
22	Printer Epson L 3110	2021	Baik	1
23	UPS APC Pro 650 V	2021	Baik	1
24	AC Sharp 1 PK	2021	Baik	1

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sarana pendukung seperti Peralatan Penunjang Pekerjaan dan Sarana Meubeler belum cukup memadai untuk pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta berkaitan dengan kapasitas gedung yang tidak berimbang dengan jumlah personil dan status gedung yang masih milik Kecamatan Long Bagun.

#### **1.5. Sistematika Penyajian Laporan Kinerja**

Sistematika penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2022 adalah sebagai berikut :

##### **Bab I. Pendahuluan**

Menjelaskan secara ringkas tentang Pendahuluan, Maksud dan Tujuan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dibuat, Tugas, Fungsi dan Struktur organisasi, Potensi SDM, Isu-isu Strategis di bidang kepegawaian yang dihadapi oleh organisasi, dan sistematika penyajian.

##### **Bab II. Perencanaan Kinerja**

Memuat tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

##### **Bab III. Akuntabilitas Kinerja**

Berisi penjelasan singkat tentang Pengukuran Kinerja, Pencapaian Sasaran Strategis, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja dan Akuntabilitas Keuangan.

##### **Bab IV. Penutup**



Berisi ringkasan atau kesimpulan terkait pencapaian kinerja dan langkah ke depan untuk perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1. Rencana Strategis dan Target Tahun 2022

Visi Kabupaten Mahakam Ulu dalam rangka mewujudkan pembangunan untuk semua dan sejahtera berkeadilan sebagaimana dirumuskan dalam pernyataan visi pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Mahakam Ulu yaitu: **“Membangun Mahakam Ulu untuk semua, Sejahtera Berkeadilan”**.

Untuk dapat mewujudkan Visi di atas, telah ditetapkan beberapa misi untuk mengimplementasikan visi daerah yang terurai melalui program dan kegiatan satuan kerja perangkat daerah, yang terdiri atas :

1. Membangun dan meningkatkan sarana dan prasarana publik yang berkualitas, adil, berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.;
2. Meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan memanfaatkan potensi sumber daya alam, memberdayakan usaha ekonomi kecil menengah yang berbasis kerakyatan, dan perluasan lapangan kerja termasuk pengembangan ekonomi kreatif berbasis pariwisata dan kearifan lokal;
3. Mewujudkan masyarakat yang cerdas, sehat, sejahtera, bermartabat dan berdaya saing tinggi;
4. Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu dalam menetapkan visinya harus mengacu pada visi Kabupaten Mahakam Ulu dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsinya. Visi Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2021-2026 **yaitu “MEMBANGUN MAHULU UNTUK SEMUA : SEJAHTERA BERKEDALIAN”**.

Memperhatikan visi tersebut serta dengan memperhatikan perubahan paradigma dan peranan manajemen kepegawaian pada masa yang akan datang, maka Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 adalah :



Adapun visi, misi BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu adalah sebagai berikut:

*Visi*  
*Tersedianya Aparatur Pemerintah Yang Profesional*

*MISI*

- 1. Mengembangkan kapasitas sumber daya aparatur melalui peningkatan kualitas berbasis kompetensi;*
- 2. Meningkatkan pengembangan ASN melalui sistem rekrutmen yang transparan dan polakarir sesuai kompetensi;*
- 3. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja Aparatur;*
- 4. Meningkatkan Pengelolaan administrasi kepegawaian dan data informasi ASN berbasis sistem teknologi informasi.*

Berdasarkan pemahaman tersebut, sangatlah rasional pada masa mendatang diperlukan langkah dan tindakan pematapan lembaga Pengawasan sebagai lembaga mandiri, profesional, berkualitas, akuntabel dan transparan.

Sehubungan dengan 4 Misi yang dimiliki oleh BKPSDM kabupaten Mahakam Ulu, Action yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni menurunkan Misi dimaksud kedalam program-program sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan;
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.





**Tabel 2.1**  
**Tujuan dan Sasaran Menengah Pelayanan Perangkat Daerah**  
**Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan**  
**Kabupaten Mahakam Ulu**

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KONDISI KINERJA AWAL	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE				
					2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	Tersedianya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional	Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	85%	86.0%	87.0%	88.0%	89.0%	90.0%
			Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	85%	86.0%	87.0%	88.0%	89.0%	90.0%
			Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	75%	77.0%	79.0%	81.0%	83.0%	85.0%
			Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	85%	86.0%	87.0%	88.0%	89.0%	90.0%
			Rata-Rata	82,5%	83.75%	85%	86.25%	87.5%	88.75%



## 2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Penetapan Kerja tahun 2022 sesuai dengan misi ke-4 Kabupaten Mahakam Ulu serta Program Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka tujuan dan sasaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam jangka menengah yang akan dicapai tergambar melalui indikator-indikator.

Dokumen Perjanjian Kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan suatu dokumen yang berisikan penyusunan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu sesuai dengan pernyataan perjanjian kinerja tingkat satuan kerja perangkat daerah BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022 terdiri dari 2 sasaran strategi dengan 6 indikator kinerja.



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN MAHAKAM ULU**

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

Nama : **Bonifasius Belawan Geh, SH**

Jabatan : Bupati Mahakam Ulu

selanjutnya disebut **pihak pertama**

Nama : **Wenefrida Kayang, S.Sos., M.Si**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut **pihak kedua**

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Ujoh Bilang, 18 Januari 2022

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**Wenefrida Kayang, S.Sos., M.Si**

**Bonifasius Belawan Geh, SH**



**Tabel 2.2**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN MAHAKAM ULU**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	86.0%
		Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	86.0%
		Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	77.0%
		Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	86.0%

**Tabel 2.3**  
**Nama Program dan Anggaran**

No.	Program	Anggaran (Rp)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.892.772.640
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.400.382.300
3.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 8.721.200

Ujoh Bilang, 10 Januari 2022

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

**Wenefrida Kayang, S.Sos., M.Si**

**Bonifasius Belawan Geh, SH**



### 2.3. Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2022

Penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan.

Rencana Kerja (Renja SKPD) ini merupakan gambaran program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 untuk mendukung program pembangunan daerah dan penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan, dengan rincian sebagai berikut :

<b>1. Belanja Pegawai :</b>	<b>Rp. 6.016.753.938</b>
<b>2. Belanja Barang &amp; Jasa :</b>	<b>Rp. 8.403.508.134</b>
<b>3 Belanja Modal, Peralatan &amp; Mesin :</b>	<b>Rp. 0</b>
<b>Total</b>	<b>: Rp. 14.420.262.072</b>



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1. Indikator Kinerja Tahun 2022

Sehubungan dengan 4 Misi yang dimiliki oleh BKPP kabupaten Mahakam Ulu, yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni menurunkan Misi dimaksud kedalam program-program sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur;
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Dan Keuangan;
5. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Adapun indikator kinerja BKPSDM diambil dalam dokumen 5 tahunan 2021-2026 yang telah disusun Renstra 2021-2026 berdasarkan Program-program yang berjalan di BKPSDM yang telah tersusun dalam Renstra sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja BKPSDM dalam Dokumen 5 Tahunan**

No	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE
				2022
(1)	(2)	(3)	(5)	(8)
1	Tersedianya ASN Kabupaten Mahakam Ulu yang Profesional	Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	86.0%
			Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	86.0%
			Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	77.0%
			Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	86.0%



### 3.2. Capaian Kerja Tahun 2022

BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Penetapan Kinerja Tahun 2022. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Tahun 2022 merupakan tahun ke-5 (Lima) dari Pelaksanaan RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021 – 2026.

Sesuai dengan Permen PAN-RB Nomor 53 Tahun 2014, maka pada Bab ini akan dilakukan capaian kinerja sebagai berikut :

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
5. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
6. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja dengan mengacu pada Permendagri 54 tahun 2010 yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja	Kode Kriteria
1	91% < 100%	Sangat Tinggi	
2	76% < 90%	Tinggi	
3	66% < 75%	Sedang	
4	51% < 65%	Rendah	
5	< 50%	Sangat Rendah	

Keterangan : Berdasarkan Permendagri Nomor 54 tahun 2010



Realisasi Kinerja pada Tahun 2022 memperoleh Capaian Kinerja seperti pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Capaian Indikator Kinerja Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	475	58	12.21%
2	Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	86.0%	81.0%	94.44 %
3	Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	77.0%	50.0%	64.93 %
4	Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	7 Kasus	7 Kasus	100 %

Dari tabel tersebut diperoleh bahwa sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu 2022 dalam mewujudkan tersedianya aparatur pemerintah daerah yang profesional dengan indikator capaian kinerja tinggi.

Berdasarkan Capaian Kinerja Sasaran Strategis tersebut 2022 dijelaskan pada Tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Capaian Sasaran Strategis Tahun 2022**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Indikator Kinerja
I Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	475	58	12.21%
	Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	86.0%	81.0%	94.44 %
	Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	77.0%	50.0%	64.93 %
	Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	7 Kasus	7 Kasus	100 %
<b>Rata - Rata Capaian Sasaran</b>				67.89 %

Dari tabel di atas, sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu yang didukung oleh 6 (enam) indikator kinerja dengan capaian per sasaran sebagai berikut :

Sasaran 1 : “Peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah daerah” dengan capaian baik;

Sasaran 2 : “Pemantapan pengelolaan manajemen kepegawaian yang mengacu pada kebutuhan pelayanan prima” dengan capaian sangat baik.





Sehingga rata-rata capaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu tahun 2022 memperoleh kinerja TINGGI dengan nilai capaian indikator kinerja sebesar 95,88 %.

### 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Lalu

Perbandingan realisasi dan capaian indikator kinerja tahun 2022 terhadap tahun-tahun sebelumnya, hanya dilakukan terhadap realisasi tahun 2021 yang merupakan tahun keempat pelaksanaan RENSTRA BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil perbandingan tersebut dirincikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Perbandingan Realisasi dan Capaian Tahun 2022 Terhadap Tahun 2021**

No	Indikator Kinerja	Realisasi		Capaian	
		2021	2022	2021	2022
1	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	76	58	38.0%	12.21 %
2	Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	82 %	81 %	94,12 %	94,44 %
3	Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	80%	50%	94.44 %	64.93 %
4	Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	1 Kasus	7 Kasus	80.00 %	100 %

**Tabel 3.6**  
**Perbandingan Realisasi Tahun 2022 Dan 2021 Terhadap Target Tahun 2023 (Jangka Menengah)**

No	Indikator Kinerja	Realisasi		Target 2023 (Jangka Menengah)
		2021	2022	
1	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	76	58	87.0%
2	Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	82 %	81 %	87.0%
3	Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	80%	50%	79.0%
4	Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	1 Kasus	7 Kasus	87.0%

### 3.4. Analisis Capaian Kinerja

Sub bahasan ini menyampaikan formulasi dan cara perhitungan dalam memperoleh realisasi indikator kinerja, analisis penyebab keberhasilan/ kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.





No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
	Sasaran Strategis : Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas dan Tertib Administrasi serta Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai				
	Jumlah Penerimaan Formasi ASN	Formasi	76	58	12.21 %
	Jumlah Aparatur sesuai dengan Kebutuhan SOTK	%	82 %	81 %	94,44 %
	Diklat yang Diselenggarakan sesuai Kebutuhan	%	80%	50%	64.93 %
	Penanganan Pelanggaran Disiplin ASN	Kasus	1 Kasus	7 Kasus	100 %
<b>Rata - Rata Capaian Kinerja Pada Sasaran</b>					<b>67.89 %</b>

**Tabel 3.8**  
**Pegawai Definitif dan Belum Definitif**

No.	Indikator	Tahun 2022	
		Target	Realisasi
1	Jumlah Pegawai yang Definitif		
	- Esselon II	25	22
	- Esselon III	95	92
	- Esselon IV	135	130
	<b>Total</b>	255	244
2	Jumlah Pegawai yang belum Definitif (Pelaksana)		
	- Esselon II	2	2
	- Esselon III	3	3
	- Esselon IV	50	31
	<b>Total</b>	55	36
3	Jumlah Pejabat Struktural	310	280

**Tabel 3.9**  
**Pelaksanaan Diklat Manajerial**

No.	Jenis Diklat	Jumlah Peserta	Tempat	Metode
1	Diklat Kepamongprajaan	1 Orang	Jakarta	klasikal
2	Diklat Surveyor Pemetaan Tingkat Ahli	1 Orang	-	Online
4	Diklat Latsar Gol. III	56 Orang	LAN Prov. Kaltim	klasikal
5	Diklat Latsar Gol.II	20 Orang	LAN Prov. Kaltim	klasikal

**Tabel 3.10**  
**Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN**

No.	Jenis Pelanggaran Disiplin	Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin	OPD yang terdapat Pelanggaran Disiplin
-----	----------------------------	-----------------------------------	--



1	Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; c. pernyataan tidak puas secara tertulis.	0 Kasus	OPD Kab. Mahulu
2	Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun; b. penundaan kenaikan pangkatselama 1 (satu)tahun; dan c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.	0 Kasus	OPD Kab. Mahulu
3	Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; c. pembebasan pembebasan dari jabatan; d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.	7 Kasus	OPD Kab. Mahulu
	Jumlah	7 Kasus	7 OPD
	Jumlah yang diproses/ ditangani	7 Kasus	7 OPD
	Target	7 Kasus	7 OPD
	Realisasi	7 Kasus	7 OPD
	Capaian	100 %	100 %

Permasalahan yang ada tahun 2022 adalah Kendala yang dihadapi OPD kurang memahami prosedur, tata cara dan mekanisme pelaksanaan peraturan-peraturan tentang Disiplin PNS dan kurangnya tanggung jawab pembinaan dari OPD terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tindak indisipliner ringan, sedang maupun berat.

Solusi dan tindak lanjut tahun mendatang adalah Salah satu alternatif sebagai upaya yang perlu ditempuh dalam rangka mengurangi jumlah pelanggaran disiplin antara lain:

*Pertama*, melakukan sosialisasi Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

*Kedua*, Sosialisasi Peraturan Pemerintah 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

*Ketiga*, Sosialisai Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 30 Tahun 2018 tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah

*Keempat*, ditingkat OPD secara tegas memberikan pembinaan dan sanksi/tindakan bilamana seorang PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera agar PNS yang lain tidak meniru dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Setidaknya setiap OPD merasa bertanggungjawab mengawasi dan melakukan pembinaan secara dini dilingkungan kerjanya mengenai kedisiplinan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, begitupun dalam pemerintahan, SDM menduduki peranan



terpenting. Pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi.

Uraian mengenai indikator kerja yaitu :

#### **Persentase penempatan ASN yang sesuai kompetensi**

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara fair dan objektif.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan, akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Peningkatan prestasi kerja dan profesionalisme PNS dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mencapai pelayanan yang prima kepada masyarakat sehingga penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi dijadikan sebagai salah satu indikator kinerja pada RPJMD Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021-2026 pada misi ke-4 **mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan, dan akuntabel** dan tujuannya yakni terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.

**Tabel 3.11**  
**Data Jumlah OPD Kabupaten Mahakam Ulu**

No.	Jumlah OPD Kab. Mahakam Ulu	Tahun 2022
1	Dinas	13



2	Badan	7
3	Sekretariat DPRD	1
4	Kantor	1
5	Bagian	9
6	Kecamatan	5
7	Puskesmas	5
8	Sekolah Dasar	38
9	SLTP	14
10	Jumlah Formasi Jabatan	
11	Jumlah PNS Kabupaten Mahakam Ulu	1140

**Tabel 3.12**  
**Sistem Database Kepegawaian**

No	Jenis Sistem Kepegawaian	Tahun 2021		Target 2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	SAPK	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2	E – Formasi	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
3	E – Kinerja	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
4	E-Absen	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
Jumlah Capaian		100%	100%	100%	100%
Rata – Rata Capaian		100%		100%	

Untuk membuat rekapitulasi data pegawai, digunakan aplikasi bernama SAPK. Aplikasi ini memberikan kemudahan dalam merekap riwayat pegawai.

Permasalahan dan solusi/tindaklanjut kegiatan ini antara lain Ketidaksesuaian profil pada aplikasi SAPK sehingga menjadi kendala dalam layanan kepegawaian misalnya proses penerbitan SK kenaikan pangkat dan SK pensiun yang tidak terbit sesuai jadwal. Dampaknya gaji pensiun/kenaikan pangkat terpaksa tertunda untuk diterima hal tersebut menyebabkan proses penyesuaian data membutuhkan waktu lebih lama

Solusi dan tindak lanjutnya adalah:

Ketidaksesuaian profil pada aplikasi SAPK sehingga menjadi kendala dalam layanan kepegawaian misalnya proses penerbitan SK kenaikan pangkat dan SK pensiun yang tidak terbit sesuai jadwal. Dampaknya gaji pensiun/kenaikan pangkat terpaksa tertunda untuk diterima hal tersebut menyebabkan proses penyesuaian data membutuhkan waktu lebih lama

**Tabel 3.13**  
**Realisasi Penerimaan PPPK**



No	Formasi	Pendidikan	Kesehatan	Teknis	Khusus Disabilitas	Total
		S1/D-IV & D-III	S1/D-IV & D-III	S1/D-IV & D-III	Guru (S1/D-IV)	
1	Penetapan Formasi PPPK dari BKN	275	141	58	0	475
2	Pendaftar Online (PPPK)	172	162	252	0	586
3	Lulus Seleksi Administrasi (PPPK)	167	132	184	0	483
4	Lulus Tes PPPK	Belum Tahap Akhir	58	Belum Tahap Akhir	0	58
5	Penetapan Formasi PPPK dari BKN	275	141	58	0	475

Pelaksanaan Tes PPPK tahun 2022 ini Kabupaten Mahakam Ulu mendapatkan kuota sebanyak 475 Formasi PPPK dengan pelamar sebanyak 586 Orang Pendaftar Online tetapi pada realisasinya hanya sebanyak 483 yang lulus yang terisi sampai dengan Pelaksanaan Tes PPPK dilanjutkan dengan Penempatan Formasi PPPK dari BKN sebanyak 475 Formasi.

### 3.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan Penurunan kinerja Serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Ada beberapa Penyebab Keberhasilan dan Kegagalan dalam program yang dilaksanakan oleh BKPP diantaranya: Tidak tersedia formasi olwh KEMENPAN RB.

Dan BKPSDM telah melakukan beberapa Alternatif atau solusi untuk tetap menjalankan kegiatan demi mencapai target kerja tahunan :

Pendaftaran PPPK tahun ini terintegrasi dengan sistem baru masing-masing kementerian yang membidangi pendidikan kesehatan dan teknis, sehingga pemenuhan jumlah kebutuhan akan disinkronkan dari rencana kebutuhan yang ada. Kebutuhan formasi PPPK masih banyak terdapat ketidaksesuaian antara permintaan persyaratan untuk mengisi formasi dengan kondisi riil peserta sehingga banyak peserta yang tidak memenuhi kualifikasi untuk mengisi jabatan PPPK

### 3.6. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran terhadap pagu anggaran BKPSDM Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2022 (Perubahan APBD 2022) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.14**  
**Anggaran dan Realisasi APBD Tahun 2022**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Persentase %
1	Belanja Pegawai	<b>6.016.753.938</b>	4.165.298.703	69,22
2	Belanja Barang dan Jasa	<b>8.403.508.134</b>	7.684.314.374	91,44



3	Belanja Modal	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>14.420.262.072</b>	<b>11.849.613.077</b>	<b>82,17</b>

Rincian Realisasi Anggaran Tahun 2021 per Program/Kegiatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.15**  
**Anggaran dan Realisasi pada Belanja Langsung**  
**BKPP Tahun Anggaran 2022**

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
<b>UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>				
<b>KEPEGAWAIAN</b>				
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>				
1	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>			
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	8.935.100	8.934.100	99,99
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	10.753.200	10.753.200	100,00
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	7.763.600	7.760.800	99,96
2	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>			
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.733.313.938	4.165.298.703	72,65
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	283.440.000	249.641.000	88,07
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	7.541.700	7.541.700	100,00
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	8.881.500	8.121.900	91,44
3	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>			
	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	138.667.000	138.398.424	99,80
	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	122.288.600	122.288.600	100,00
	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	25.314.000	25.135.000	99,29
4	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>			



No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	74.294.800	74.284.800	99,98
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	16.494.000	16.490.000	99,97
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	33.000.000	33.000.000	100,00
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	163,850,000	162.714.200	99,30
5	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>			
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	6.500.000	6.500.000	100,00
6	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>			
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.750.000	3.750.000	100,00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	219.333.334	196.481.066	89,58
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	2,007.720.000	1.364.843.050	67,97
7	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>			
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	103.120.000	103.120.000	100,00
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	6.500.000	6.500.000	100,00
8	<b>Penataan Organisasi</b>			
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Kinerja Pemerintah Daerah	7.291.200	7.291.200	100,00
<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>				
9	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>			
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	92.182.000	91.648.400	99,42
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	524.508.800	520.290.218	99,19
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	137.449.100	134.682.433	97,98
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	398.799.000	396.913.200	99,52
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	271.266.000	266.542.465	98,25





No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	%
	Pengelolaan Data Kepegawaian	102.609.200	97.068.000	94,59
	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>			
10	Pengelolaan Mutasi ASN	67.131.600	67.106.920	99,96
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	99.838.300	96.089.626	96,25
	Pengelolaan Promosi ASN	360.944.000	360.778.600	99,95
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>			
11	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	100.000.000	99.977.400	99,97
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	2.430.238.400	2.413.318.210	99,30
	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	83.277.000	83.137.600	99,83
	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	93.096.400	93.096.400	100,00
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>			
12	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	52.743.600	50.025.200	94,84
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	40.054.000	32.688.000	81,60
	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	8.606.500	8.606.500	100,00
	Pembinaan Disiplin ASN	52.542.000	52.386.800	99,70
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	48.641.000	48.540.362	99,79
<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>				
<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>				
13	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>			
	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	474.023.200	474.010.000	99,99



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun Anggaran 2021 ini merupakan bagian dari laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mahakam Ulu Tahun 2021 - 2026 yaitu untuk tahun ke 3 (Tiga). Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2022 dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat Capaian kinerja yang harus dipertanggungjawabkan oleh BKPSDM Mahakam Ulu sebanyak 2 (dua) sasaran yang dinilai berdasarkan 6 indikator kinerja, dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan berkategori berhasil,.

Namun demikian kami menyadari bahwa dengan tingkat capaian tersebut di atas masih terdapat beberapa hal yang memerlukan penyempurnaan lebih lanjut di tahun mendatang. Kita semua berharap Laporan kinerja ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peningkatan kinerja di masa yang akan datang, serta dapat dijadikan bahan masukan (umpan balik) bagi perumusan strategi pencapaian sasaran yang lebih baik pada masa yang akan datang.

#### **B. Strategi Peningkatan Kinerja**

Secara ringkas keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas, baik yang berhasil maupun yang masih belum berhasil, telah memberikan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kinerja di masa mendatang. Sesuai hasil analisis capaian kinerja pada Tahun 2022, dapat dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun Anggaran 2022, yaitu sebagai berikut :



1. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diarahkan untuk memenuhi Sumber Daya Aparatur (SDA) yang profesional;
2. Pembinaan PNS dan TKK dalam kaitannya dengan netralitas birokrasi;
3. Melaksanakan pembinaan mental dan fisik Aparatur Sipil Negara (ASN);
4. Menerbitkan surat keputusan Bupati tentang pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi dalam Satya Lencana;
5. Menerbitkan Surat Keputusan Bupati tentang Pemulangan Pegawai untuk PNS Purna tugas;
6. Meningkatkan akuntabilitas, efektifitas dan efesiensi pengelolaan administrasi kepegawaian mulai dari pengadaan pegawai, penempatan, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan hukuman, pemindahan, hingga pensiun;
7. Melaksanakan pelayanan berbasis e-Government kepegawaian.

Ujoh Bilang, 18 Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan  
dan Pelatihan



**Wentuna Keyang, S.Sos., M.Si**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19650914 198811 2 001