

LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH [LKIP]
BKPSDM KAB. BIAK NUMFOR

TAHUN 2020



PEMERINTAH KABUPATEN BIAK NUMFOR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Biak Numfor telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2020.

Pada prinsipnya, LKIP BKPSDM ini dimaksudkan sebagai wujud pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban berfokus kepada kinerja dan secara terpadu mempertanggungjawabkan keberhasilan, maupun kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta misi BKPSDM.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2020 ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip). Sebagai bagian integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh yang berada dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDM Tahun 2020 menyajikan laporan program dan kegiatan BKPSDM tahun 2020 dengan sasaran dan indikator serta target yang harus dicapai dalam rentang periode tersebut. Secara garis besar LKIP ini terdiri atas: Pendahuluan, Perencanaan Kinerja, Akuntabilitas Kinerja, dan Penutup. Akhir kata, semoga LKIP yang telah disusun dapat bermanfaat bagi aparatur di masa yang akan datang.

Biak, Februari 2021

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Biak Numfor



Drs. I PUTU WIADNYANA, M.M

NIP. 19661231 198903 1 203

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

1.1. Dasar Hukum Terbentuknya Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara akronim disebut BKPSDM Kabupaten Biak Numfor yang memiliki fungsi pemerintahan dalam urusan wajib bidang kepegawaian di daerah. BKPSDM terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2018 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah.

1.2. Tujuan Terbentuknya Organisasi

Tujuan terbentuknya BKPSDM adalah untuk meningkatkan pendayagunaan pelayanan dan pembinaan aparatur di Kabupaten Biak Numfor. BKPSDM pada awal cikal bakalnya berasal dari Bagian Kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Biak Numfor kemudian berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan terakhir menjadi BKPSDM.

1.3. Potensi Organisasi

BKPSDM memiliki potensi sebagai motor penggerak pendayagunaan aparatur pemerintah Kabupaten Biak Numfor untuk menjadi profesional dan berkompeten. Secara struktur organisasi maka BKPSDM memiliki 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang serta 1 (satu) Unit Pelaksana teknis Penilaian Kompetensi. BKPSDM dalam aktivitasnya memiliki sumberdaya aparatur pejabat serta pelaksana untuk mengelola pelayanan dalam urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi PNS/CPNS se- Kabupaten Biak Numfor baik di posisi struktural dan fungsional.

2. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi

2.1. Kedudukan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berkedudukan sebagai Badan yang merupakan unsur penunjang pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan berada di bawah serta bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, memiliki peran sesuai karakteristik yaitu lebih kepada bersifat administrasi penyusunan formulasi kebijakan, bimbingan/pembinaan dan koordinasi urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Kinerja BKPSDM dievaluasi oleh Kepala Daerah setiap akhir tahun.

2.2. Tugas Pokok

Badan mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan visi, misi dan program Kepala Daerah sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

2.3. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka BKPSDM mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

- d.** Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e.** Pengelolaan UPT Unit Pelaksana Teknis di bawahnya;

Adapun uraian tugas pokok dan fungsi dari jenjang pimpinan dan sekretariat/bidang BKPSDM dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Biak Numfor

No.	Unsur	Eselon	Pejabat	Tugas Pokok	Fungsi
1.	Kepala Badan	II. b	Kepala Badan	Memimpin, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM	Merumuskan kebijakan teknis penyelenggaraan tugas, penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengembangan SDM
2.	Sekretaris	III. a	Sekretaris	Membantu Kepala Badan dalam pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan tugas	Penyusunan usulan rencana kerja dan anggaran serta penyelenggaraan administrasi umum, perencanaan dan penatalaksanaan keuangan
3.	Pengadaan, Pemberhentian dan Data Informasi	III. b	Kepala Bidang	Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan dalam lingkup penyusunan formasi, pengadaan, analisa pengembangan aparatur dan penempatan serta pelayanan data dan informasi aparatur	Penyusunan formasi dan pengadaan aparatur, penetapan pengangkatan pertama CPNS dan PPPK, Pengembangan karier aparatur, penyusunan analisis pengembangan dan penempatan aparatur, pengelolaan system informasi aparatur, pelayanan data informasi apartur
4.	Mutasi Dan Promosi	III. b	Kepala Bidang	Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan pengelolaan administrasi pengangkatan, kepangkatan, pemindahan, pemberhentian aparatur dari jabatan dan pemberhentian serta pendayagunaan aparatur jabatan fungsional tertentu	Penyusunan usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang mutasi pegawai, penyelenggaraan administrasi pengangkatan, kepangkatan, penggajian ASN, pemindahan, mutasi jabatan dan pemberhentian ASN

5.	Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	III. b	Kepala Bidang	Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan penyelenggaraan dalam lingkup pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai	Penyusunan usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang pembinaan pegawai, pengukuran tingkat disiplin pegawai dan usaha-usaha peningkatan kesejahteraan pegawai
6.	Pengembangan Aparatur	III. b	Kepala Bidang	Memimpin, merencanakan, mengatur dan mengendalikan kegiatan penyelenggaraan dalam lingkup penyusunan rencana, pelaksanaan serta evaluasi terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai	Penyusunan usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang pendidikan dan pelatihan, penyusunan program pendidikan dan pelatihan, evaluasi hasil belajar para peserta pendidik dan pelatihan

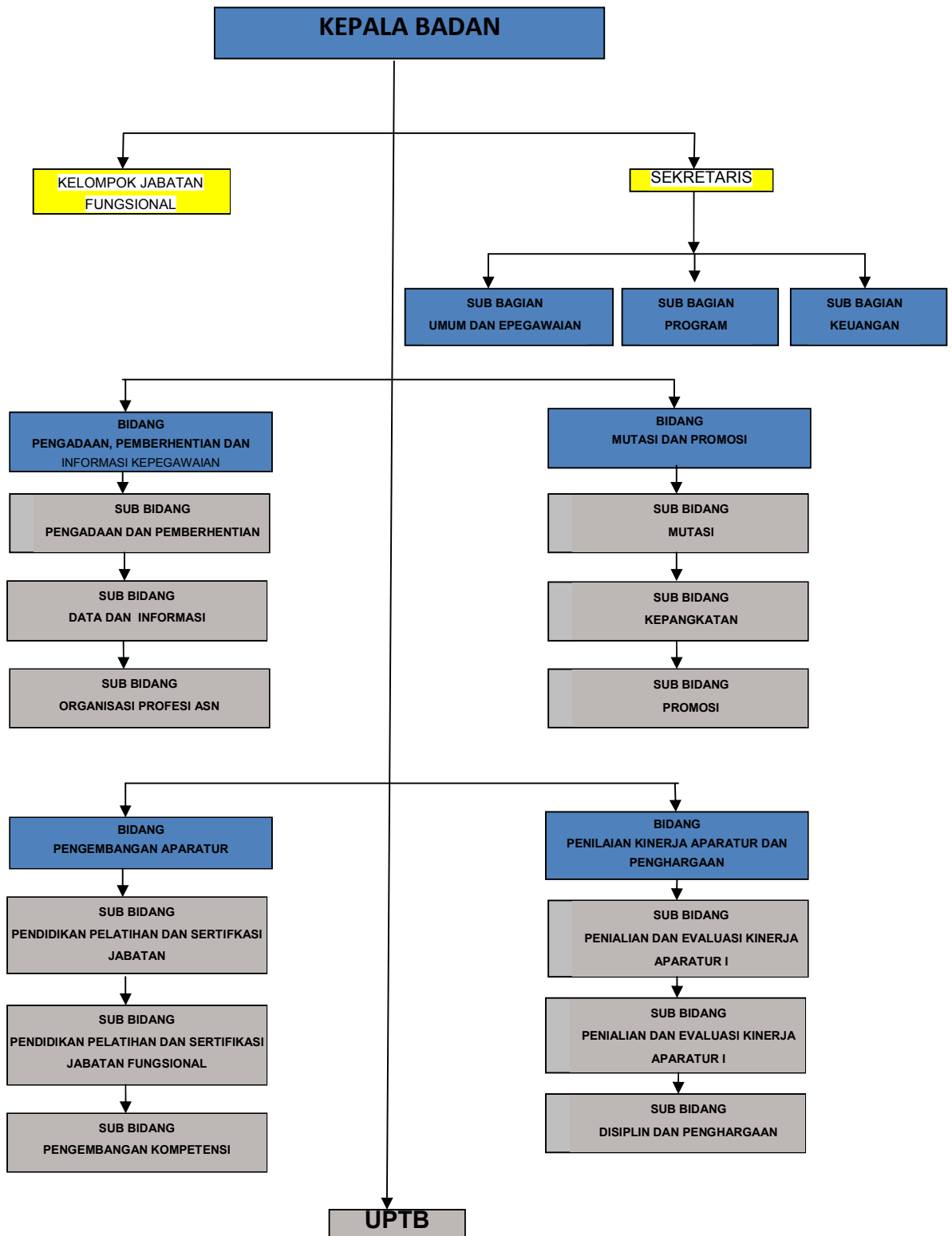
3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor disusun dalam bentuk Susunan Organisasi yang terdiri atas:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat:
 1. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub. Bagian program;
 3. Sub. Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian:
 1. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 2. Sub Bidang Data dan Informasi;
 3. Sub Bidang Organisasi Profesi ASN.

- d.** Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur :
 - 1. Sub Bidang Mutasi;
 - 2. Sub Bidang Kepangkatan;
 - 3. Sub Bidang Promosi.
- e.** Bidang Pengembangan Aparatur::
 - 1. Sub Bidang Pendidikan Pelatihan Sertifikasi Jabatan;
 - 2. Sub Bidang Pendidikan Pelatihan Sertifikasi Jabatan Fungsional;
 - 3. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi.
- f.** Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 - 1. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur I;
 - 2. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur II;
 - 3. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan.
- g.** UPTB

Struktur Organisasi BKPSDM
Kabupaten Biak Numfor



4. Sumber Daya Aparatur OPD Kondisi TA. 2020

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai unsur perencanaan dan pelayanan di bidang kepegawaian membutuhkan sumber daya yang cukup agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya aparatur BPKSDM dan Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Biak Numfor.

(data terlampir)

5. Sumber Daya Keuangan OPD TA. 2020

Saat ini Kantor BKPSDM Kabupaten Biak Numfor menempati Gedung di Jalan Raya ADIBAI Distrik Biak Timur.

Dari segi penyerapan Keuangan BKPSDM tahun 2020 terjadi pengurangan yang disebabkan oleh pandemic covid-19 sehingga secara keseluruhan anggaran sebesar 92,70% dari 100 % Anggaran

6. Isu – isu Strategis OPD

Point ini memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKPSDM Kabupaten Biak Numfor serta telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih; Bagian ini merupakan apa saja tugas dan fungsi SKPD yang terkait dengan visi, misi, serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan SKPD dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan SKPD yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor merupakan Organisasi Perangkat Daerah sesuai tugas pokok dan fungsi adalah mengurus administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi : perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan,

penggajian, pemberhentian, sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*), pensiun. Adapun Penyebab berkas usul kenaikan pangkat tertunda adalah terjadinya kesalahan pada perhitungan PAK bagi Fungsional Perawat dan Fungsional guru serta fungsional lainnya; Untuk proses TASPEN, KARIS/KARSU dan SATYA LENCANA yang telah menerapkan proses pengaplikasian sering menjadi terhambat dan terkendala karena belum adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai; Proses penerapan cuti PNS pada OPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Biak Numfor sering menjadi masalah dalam pengawasan kedisiplinan karena tidak sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku yakni Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS; Tingkat disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Biak Numfor yang dinilai perlu untuk ditingkatkan menjadi permasalahan dikarenakan kurangnya pemahaman dikalangan Kepegawaian OPD terkait Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 21 tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010; Keterbatasan Anggaran Perjalanan Dinas dalam pengurusan pensiun BUP/JANDA/DUDA/YATIM PIATU sehingga Proses Penetapan pensiun menjadi terhambat; Proses penetapan pengangkatan PNS formasi PTT, STAN, PENYULUH dan GGD terhambat karena pelaksanaan prajabatan sehingga harus menunggu petunjuk teknis dari Menpan terkait Penetapan Pengangkatan PNS yang lebih dari 1 tahun dan penghapusan anggaran karena pandemic covid - 19; Tersedianya jaringan Internet yang tidak maksimal, sehingga menghambat pelayanan administrasi kepegawaian, dimana segala proses administrasi kepegawaian saat ini, baik usul kenaikan pangkat, pengusulan pensiun, pelaporan disiplin pegawai dilakukan secara on-line. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak mencapai target sesuai yang diharapkan. Penggunaan waktu kerja yang tidak maksimal dikarenakan seringnya terjadi pemadaman aliran listrik, baik di Kantor BKPSDM (Ibdi Sup) maupun di Kantor Desa Perumnas Sumberker, dimana untuk jaringan internet kami terhubung melalui pemancar

yang ada di Kantor Desa Perumnas Sumberker. Sementara lokasi kantor BKPSDM adalah bukan daerah pusat Administrasi Perkantoran dan Perekonomian sehingga sering dijadikan sasaran pemadaman aliran listrik. Hal ini juga berdampak pada kurangnya pelayanan prima pada pengolahan data kepegawaian.

Jumlah tenaga SDM dan sarana prasarana yang tidak seimbang dengan beban kerja, dimana dalam proses pengolahan data mengalami banyak perkembangan sesuai aturan-aturan baru di bidang kepegawaian dan permintaan pelayanan data. Juga banyaknya berkas yang harus diolah, baik mutasi kepangkatan, jabatan, pendidikan, diklat-diklat, data keluarga, disiplin pegawai dan lain-lain. Bertambahnya volume arsip yang terus menerus dan tidak diimbangi dengan sarana prasarana kearsipan dan ruangan yang tidak memadai sehingga tidak lagi dapat menampung arsip pegawai. Hal ini menyebabkan sulitnya menyimpan dan menemukan arsip yang dibutuhkan.

Penyamaan persepsi tentang pemberlakuan UU No.: 23 Tahun 2014 Tentang PEMDA & PP. No.: 18 tahun 2016 Tentang OPD, dan UU No.: 5 Tahun 2014 Tentang ASN, belum dilakukan secara efektif dan efisien, beserta sejumlah Peraturan Pemerintah terkait dan Peraturan Kepala BKN; Kantor BKPSDM yang berlokasi di lbd Sub jauh dari Sekretariat Daerah sehingga dapat mengganggu mobilitas pegawai maupun surat menyurat.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

1. Visi BKPSDM

Adapun Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor adalah “Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang mampu menjadi saluran berkat dalam pelayanan untuk Biak Numfor Religius, Berkarakter dan Berbudaya sejahtera menuju perubahan”.

2. Misi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor mempunyai Misi sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan perencanaan Aparatur Sipil Negara berdasarkan Analisis Kebutuhan;
- 2) Mewujudkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara;
- 3) Melakukan pengkaderan dan meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara;
- 4) Melakukan pembinaan disiplin aparatur secara terus menerus sesuai peraturan yangn berlaku;
- 5) Mengupayakan terlaksananya sistem tour of duty dan tour of area guna meningkatkan semangat kerja dan pembinaan profesionalisme; dan
- 6) Mewujudkan sistem informasi Manajemen Kepegawaian.

3. Tujuan dan Sasaran BKPSDM

Tujuan : Terwujudnya pelayanan prima kepada ASN dan Peningkatan kualitas Aparatur Pemerintah yang berkelanjutan

Sasaran : Memberikan kepuasan pelayanan kepada ASN dan Meningkatkan kualitas Aparatur Pemerintah

4. IKU (Indikator Kinerja Utama) BKPSDM

1. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian;
 - Persentase CPNS yang lulus seleksi berdasarkan kuota yang diberikan

dengan tipe penghitungan non kumulatif dan sumber data dari SIMPEG.

2. Bidang Mutasi dan Promosi;

- Persentase pengelolaan administrasi kepangkatan, pemindahan dan pemberhentian aparatur dari jabatan dengan tipe penghitungan kumulatif dan sumber data dari SIMPEG.

3. Bidang Pengembangan Aparatur;

- Persentase ASN yang sesuai dengan kompetensi jabatan, yang memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi manajerial dan teknis;
- Persentase terfasilitasinya PNS yang akan meningkatkan jenjang pendidikan

4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;

- Persentase penanganan terhadap pelanggaran disiplin ASN

5. Sekretariat;

- Persentase tertib administrasi barang / asset dengan tipe penghitungan non kumulatif dan sumber data dari SIMDA barang.

5. Perjanjian Kinerja T.A. 2020



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

N a m a : Drs. I PUTU WIADNYANA, M.M
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Biak Numfor

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

N a m a : HERRY A. NAAP, S.Si. M.Pd
Jabatan : BUPATI BIAK NUMFOR

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 kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan Supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian Penghargaan dan Sanksi.

Biak, Februari 2020

PIHAK KEDUA


B U P A T I B I A K N U M F O R
HERRY A. NAAP, S.Si. M.Pd

PIHAK PERTAMA
KEPALA BKPSDM
KABUPATEN BIAK NUMFOR



Drs. I PUTU WIADNYANA, M.M
NIP. 196612311989031203

PERJANJIAN KINERJA

Nama SKPD : BKPSDM Kab. Biak Numfor
Tahun : 2020

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah	Persentase pengelolaan kepegawaian Aparatur Pemerintahan	75%

Program
PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS
SUMBER DAYA APARATUR

Anggaran
962.000.000,00

Sumber Dana
DAU

Biak, Februari 2020



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

1. Capaian Kinerja Organisasi

Sebagaimana yang telah ditentukan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Biak Numfor Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintah Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Biak Numfor yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Biak Numfor Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Biak Nufmor, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu BKPSDM Kabupaten Biak Numfor dalam menentukan kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Biak Numfor Nomor 09 Tahun 2017 tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi dan Uraian Tugas Masing-masing Jabatan Struktural di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembagian Urusan Daerah, ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis *Good Governance* dan *Clean Governance*, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem *reward and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

a. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor telah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019- 2023. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Capaian Indikator Kinerja Utama dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Biak Numfor Tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020

Indikator Kinerja Utama	2020		
	Target	Realisasi	%Realisasi
Persentase Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Pemerintah	75	80	100%

Sumber : BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020, disimpulkan bahwa indikator sasaran berkriteria **Tinggi** atau dengan rata-rata capaian

Realisasi Anggaran

**Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan
BKPSDM Tahun Anggaran 2020**

Uraian Urusan, Organisasi,Program dan Kegiatan	Anggaran Setelah Perubahan Jumlah	Realisasi Jumlah	Persentase %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Kepegawaian			0
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.929.002.000	2.341.237.404	80
Program optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi	132.000.000	-	-
Pemeliharaan VSAT dan Langganan Bandwith	132.000.000	-	-
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.514.749.974	1.428.040.526	94
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	18.350.0000	18.350.000	100
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	160.000.000	143.089.100	89.43
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	25.000.000	-	0
Penyediaan jasa administrasi keuangan	357.600.000	312.850.000	87.48
Penyediaan jasa kebersihan kantor	17.000.000	17.000.000	100
Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	40.000.000	40.000.000	100
Penyediaan Alat Tulis Kantor	300.000.000	300.000.000	100
Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	42.000.000	42.000.000	100
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	12.030.000	12.030.000	100

Penyediaan Makanan Dan Minuman	72.000.000	72.000.000	100
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	405.664.974	405.616.348	99.98
Penyediaan Bahan Bakar Minyak dan Pelumas untuk kendaraan dinas/operasional	65.105.000	65.105.000	100
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	20.000.000	20.000.000	100
Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	20.000.000	20.000.000	100
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.121.246.500	893.196.956	80
Seleksi Penerimaan CPNS	-	-	-
Penempatan PNS	50.000.000	50.000.000	100
Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	50.000.000	47.000.000	94
Bantuan pendidikan pegawai tugas belajar	-	-	-
Proses pengusulan KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN DAN BAPPERTARUM	45.884.000	45.800.000	99
Pelantikan Jabatan	180.000.000	179.000.000	99
Peningkatan Pelayanan penyajian data dan informasi kepegawaian	50.000.000	46.000.000	92
Pengusulan pangkat PNS	233.380.000	233.380.000	100
Peningkatan Sarana dan Prasana Aparatur	141.006.000	-	-
Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor	141.006.000	-	-
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	-	-	-
Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	-	-	-

**Tabel Realisasi indikator kinerja sasaran dan Akuntabilitas Kinerja
pertahun terhadap target kinerja Renstra pada Tahun 2023**

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi	Realisasi	Target
		Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2023
Persentase Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Pemerintah	Nilai	85.05	80	100

Sumber : BKPSDM

Nilai persentase Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Pemerintah

- Hasil persentase Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Pemerintah yang ditetapkan mengalami penurunan yang jika dikategorikan masih berada dalam nilai “Baik”. Menurunnya realisasi pada tahun 2020 karena adanya pandemic covid – 19 menyebabkan program kegiatan yang menyangkut dengan administrasi pengelolaan kepegawaian mengalami hambatan.

**Tabel Rencana dan Realisasi Capaian Sasaran dan Akuntabilitas Kinerja
BKPSDM**

Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020		
		Target	Realisasi	% Capaian
Persentase Pengelolaan Kepegawaian Aparatur Pemerintah	Nilai	75	80	100%

Sumber : BKPSDM

Pencapaian sasaran ini diuraikan sebagai berikut:

✚ Nilai persentase Pengelolaan Kepegawain Aparatur Pemerintah

Akuntabilitas pengelolaan kepegawaian menunjukkan pergeseran baru dalam relasi antara BKPSDM dengan Aparatur Pemerintah khususnya ASN Kabupaten Biak Numfor. Konsep akuntabilitas menunjukkan bahwa BKPSDM memiliki kewajiban untuk bisa mempertanggung-jawabkan mandat yang diberikan untuk mengelola urusan-urusan kepegawaian, dengan memberikan pelayanan dan pemenuhan hak-hak Aparatur Pemerintah.

✚ Capaian kinerja yang sudah dicapai menunjukkan hasil yang baik. Target yang ditetapkan tahun 2020 adalah nilai 75 (Predikat C), realisasi mendapatkan nilai 80 (Predikat C), tercapai 100% atau bernilai kinerja **Sangat Baik**.

BAB IV

P E N U T U P

1. Kesimpulan

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum atau pimpinan suatu organisasi atas pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Laporan akuntabilitas kinerja BKPSDM Kabupaten Biak Numfor Tahun 2020 merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas dari pelaksanaan berbagai kewajiban sebagai amanah yang diemban dalam bidang manajemen Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sangat disadari bahwa laporan ini belum secara sempurna menyajikan prinsip transparansi dan akuntabilitas seperti yang diharapkan, namun setidaknya pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran tentang kinerja yang telah dilakukan oleh jajaran BKPSDM Kabupaten Biak Numfor. Dimasa mendatang BKPSDM Kabupaten Biak Numfor akan melakukan berbagai langkah untuk lebih menyempurnakan laporan ini agar terwujud transparansi dan akuntabilitas.

2. Rekomendasi

Potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;

1. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar aparatur berdisiplin dan profesional;
2. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola aparatur yang profesional dalam penataan manajemen aparatur;
3. Sistem teknologi Informasi dan komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat;
4. Penerapan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja;

5. Peningkatan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah pusat;
6. Penerapan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas;
7. Penerimaan dan penempatan calon aparatur sipil negara berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan;
8. Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan dan peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Biak Numfor pada era globalisasi;

Berupaya memenuhi standar pengakreditasi pelaksanaan tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dengan pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai.

B K P S D M