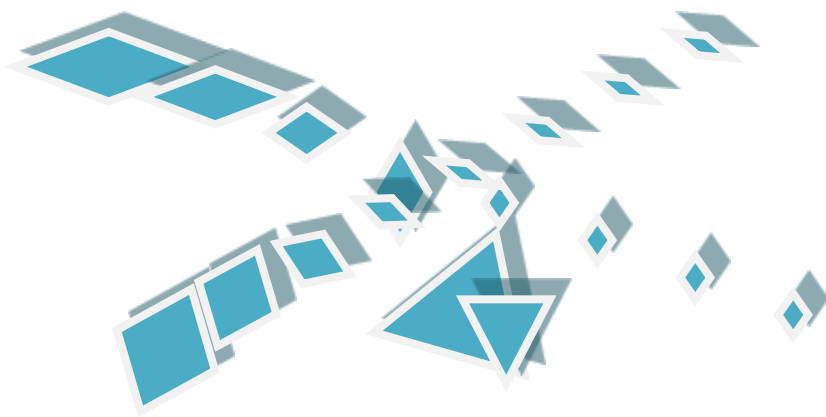




LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH LAKJP



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH KABUPATEN SIKKA
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2025 ini memuat informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka dalam menyelenggarakan Pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Renstra 2025-2029. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 ini merupakan laporan tahun ke empat dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka berpedoman pada Peraturan Bupati Sikka Nomor 4 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sikka dan dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Sikka Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengumpulan dan Pengelolaan Data Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka, Peraturan Bupati Sikka Nomor 6 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengukuran Indikator Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Sikka.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 disusun, diharapkan dapat bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian, dan perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja.

Maumere, 15 Januari 2026

Kepala Badan Pengembangan dan Sumber
Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka



MAYELLA DA CUNHA, S.Sos., M.A.P
Pembina Utama Muda
1972022061992011001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil. Akuntabilitas merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian dan diimplementasikan dalam manajemen pemerintahan.

Akuntabilitas Kinerja setidaknya memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategis organisasi sebagai gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran yang dapat terukur, dapat diuji dan diandalkan. Sebagaimana tercantum dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 tujuan utama meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN; meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD, dan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 dengan tujuan utama yakni Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk memastikan tujuan dapat dicapai secara terukur BKPSDMD Kabupaten Sikka menetapkan 4(Empat) sasaran strategis dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 yakni Meningkatkan profesionalitas ASN Pemkab Sikka; Meningkatkan Profesionalitas ASN BKPSDMD; Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik; dan Meningkatkan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan. Dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 ditetapkan 4(empat) sasaran strategis yakni Meningkatkan profesionalitas ASN; Meningkatkan pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin; Meningkatkan kompetensi ASN; dan Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Secara umum pencapaian sasaran melalui indikator-indikator sasaran menunjukkan keberhasilan dalam upaya mewujudkan misi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025-2049 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 149); dan Peraturan Bupati Sikka Nomor 682 Tahun 2024 tentang tahun tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, dan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka Tahun 2025 yang merupakan komitmen penuh Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka telah menetapkan 4(Empat) Indikator Utama dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 dan 4(Empat) Indikator dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 yang disusun untuk mengukur keberhasilan strategis dalam meningkatkan profesionalitas ASN serta akuntabilitas kinerja layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan agar dapat memantau secara sistematis kemajuan profesionalitas ASN, sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola dan layanan publik yang transparan, akuntabel, dan efektif.

Sebagai upaya peningkatan profesionalitas, pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Sikka masih tergolong rendah. Berdasarkan analisis pelayanan, permasalahan pokok yang dihadapi BKPSDMD Kabupaten Sikka adalah efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang masih belum optimal. Permasalahan ini terutama terkait dengan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur (ASN) yang belum profesional.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2025, terdapat beberapa kendala yang memengaruhi pencapaian kinerja perangkat daerah. Kendala utama yang dihadapi antara lain belum meratanya kesadaran ASN dalam pengembangan profesionalitas, masih terbatasnya anggaran pengembangan SDM aparatur, serta masih banyak ASN yang belum meningkatkan kualifikasi pendidikan berkelanjutan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, perangkat daerah telah melakukan sejumlah langkah strategis, antara lain melaksanakan sosialisasi pengembangan SDM ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, disiplin, dan kinerja, mendorong pemanfaatan pembelajaran mandiri dan berbasis digital, serta mengoptimalkan perencanaan dan penganggaran kegiatan pengembangan SDM aparatur. Sebagai Upaya menganalisis permasalahan dan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka perlukan strategi yang merupakan langkah sistematis untuk mengoptimalkan kekuatan, mengatasi kelemahan, memanfaatkan peluang, serta mengantisipasi ancaman yang dihadapi BKPSDMD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Strategi Tahun 2025, sebagai langkah antisipatif terhadap potensi kendala yang mungkin terjadi yakni dengan meningkatkan pemerataan pengembangan SDM ASN, mendorong ASN untuk meningkatkan kualifikasi Pendidikan melalui informasi terkait program beasiswa dan izin belajar serta meningkatkan kapasitas aparatur dalam pengelolaan anggaran, serta memperkuat mekanisme akuntabilitas dan transparansi.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR
IKHTIAR EKSEKUTIF

DAFTAR ISI..... i

DAFTAR TABEL ii

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi.....1

 1.2 Aspek Strategis Organisasi 6

 1.3 Struktur Organisasi..... 10

 1.4 Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi 11

 1.5 Sistematika Penyajian..... 12

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA 15

 2.1 Dokumen Perencanaan Tahun 2024-2026 15

 2.2 Dokumen Perencanaan Tahun 2025-2029 25

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 34

 3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian PSDMD Kabupaten Sikka..... 34

 3.2 Realisasi Anggaran 50

BAB IV PENUTUP 54

 4.1 KESIMPULAN..... 54

 4.2 Saran 55

Lampiran - Lampiran :

 1. Pohon Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029

 2. Cascading Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029

 3. Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029

 4. Monitoring Realisasi Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Status pegawai BKPSDMD Kabupaten Sikka..... 6

Tabel 1. 2 Tingkat pendidikan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka..... 6

Tabel 1. 3 Jenjang Pangkat/Golongan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka..... 7

Tabel 1. 4 Diklat PIM PNS BKPSDMD Kabupaten Sikka 8

Tabel 1. 5 Teknologi Informasi BKPSDMD Kabupaten Sikka 9

Tabel 1. 6 Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi 11

Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka 16

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 19

Tabel 2. 3 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025 Kepala BKPSDMD Tahun 2025..... 23

Tabel 2. 4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 23

Tabel 2. 5 Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD 24

Tabel 2. 6 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka 27

Tabel 2. 7 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029..... 29

Tabel 2. 8 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025 32

Tabel 2. 9 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025 32

Tabel 2. 10 Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025..... 33

Tabel 3. 1 Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025..... 34

Tabel 3. 2 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan 2023 35

Tabel 3. 3 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026... 36

Tabel 3. 4 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/provinsi /daerah lain..... 37

Tabel 3. 5 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja 38

Tabel 3. 6 Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja 40

Tabel 3. 7 Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025 Dalam Renstra 2025-2029 42

Tabel 3. 8 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan tahun 2023 dalam Renstra 2025-2029 42

Tabel 3. 9 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029... 43

Tabel 3. 10 Analisis perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/daerah lain dalam Renstra 2025-2029 44

Tabel 3. 11 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan dalam Renstra 2025-2019..... 46

Tabel 3. 12 Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dalam Renstra 2025-2029 48

Tabel 3. 13 Realisasi Anggaran 50

BAB I

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Menyusun LAKIP Tahun 2025 sebagai media pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2025.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka untuk meningkatkan kinerja;
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan ASN.

1.1 Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 98) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 137), sehingga perlu menetapkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 98) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 137), sehingga perlu menetapkan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

1) Kepala Badan

- a. Penyusunan rencana dan program kerja Badan;
- b. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- f. Penyelenggaraan kesekretariatan Badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan mengoordinasikan pelaksanaan tugas, memberikan dukungan administratif, dan ketatausahaan meliputi, urusan perencanaan, evaluasi, dan pelaporan, urusan umum dan kepegawaian serta urusan keuangan, kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan.

Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Koordinasi dan penyusunan program, kegiatan dan anggaran;
- b. Koordinasi dan pelaksanaan urusan keuangan dan Barang Milik Daerah;
- c. Koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
- d. Koordinasi dan pelaksanaan urusan tata usaha, kearsipan dan dokumentasi;
- e. Koordinasi dan pelaksanaan urusan rumah tangga, hubungan kemasyarakatan, dan kerja sama;
- f. Koordinasi penyusunan laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan laporan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan;
- g. Koordinasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, dan penilaian kinerja pegawai di lingkungan Badan; dan
- h. Kelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

3) Sub Bagian Program, Evaluasi, dan Pelaporan

Mempunyai tugas dan membantu Sekretaris menyusun program, evaluasi, dan pelaporanb dan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan koordinasi penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan;
- b. Penyiapan bahan penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan
- c. Penyiapan dan pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan dan anggaran;
- d. Koordinasi dan fasilitasi penyelesaian atas hasil pemeriksaan;
- e. Penyusunan laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Laporan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dan laporan lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atas

4) Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan, dan Aset

Mempunyai tugas membantu Sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dan aset. Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan, dan Aset menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan dilingkungan Sub Bagian;
- b. Penyusunan analisis kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- c. Melaksanakan pengurusan kepangkatan, gaji berkala, pensiun,pemberhentian, dan cuti Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- d. Penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan di lingkungan Badan;
- e. Pengelolaan dan pengembangan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan Badan;
- f. Pelaksanaan administrasi penegakan disiplin dan perlindungan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- g. Fasilitasi urusan pemberian penghargaan dan tanda jasa Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- h. Penyiapan telaahan kebijakan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- i. Pengelolaan naskah dinas, kearsipan, dan dokumentasi;
- j. Penyiapan koordinasi pengelolaan keuangan dan aset;
- k. Penyiapan penyusunan dan pengoordinasian pembuatan daftar gaji;
- l. Penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan aset;
- m. Pelaksanaan pengelolaan perlengkapan, Barang Milik Negara, dan barang Milik Daerah dalam penguasaan Badan;
- n. Pelaksanaan perbendaharaan, penatausahaan, verifikasi, akuntansi dan pelaporan keuangan, dan aset; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

5) Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan, dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang

pengadaan dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja bidang;
- b. Perumusan kebijakan data dan informasi kepegawaian
- c. Perumusan kebijakan pengadaan;
- d. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- e. Penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- f. Penyelenggaraan sumpah Pegawai Negeri Sipil dan peningkatan status dari Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- g. Pelaksanaan usulan penetapan Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU); Pelaksanaan verifikasi dan peremajaan database informasi kepegawaian;
- h. Penyusunan dan penyajian data serta informasi kepegawaian;
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pengelolaan data serta informasi kepegawaian; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

6) Bidang Mutasi dan Pensiun

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang mutasi dan pensiun. Bidang Mutasi dan Pensiun dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja bidang;
- b. Perumusan kebijakan mutasi dan pensiun;
- c. Penyelenggaraan proses mutasi kenaikan pangkat, penyesuaian Ijazah, peningkatan pendidikan, ujian dinas kenaikan pangkat dan ujian dinas penyesuaian ijazah, penyesuaian masa kerja serta mutasi dalam dan luar daerah;
- d. Penyelenggaraan pensiun, klaim Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA) dan Asuransi Kematian (ASKEM);
- e. Penyelenggaraan cuti Aparatur Sipil Negara;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan pensiun;
- g. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan pensiun;
- h. Memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan profesi ASN lainnya);
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap penyelenggaraan mutasi dan pensiun; dan
- j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

7) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan dan SDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja.

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja bidang;
- b. Perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- c. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan Dasar, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional, Tugas Belajar serta Peningkatan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
- d. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur, penerapan Norma Standar Prosedur Kriteria, Kode Etik, disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. Perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan karier dan pola karier;
- f. Pengoordinasian pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- g. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

8) Kelompok Jabatan Struktural

Kelompok Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah adalah sebagai berikut :

- a. Kelompok jabatan struktural dipimpin oleh Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIb atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- b. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIa atau Jabatan Administrator.
- c. Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.
- d. Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan merupakan jabatan eselon IVa atau Jabatan Pengawas.
- e. Pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Struktural ditetapkan dengan keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

9) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil dalam jenjang jabatan fungsional tertentu berdasarkan bidang keahlian dan keterampilan tertentu serta berdasarkan hasil penyetaraan jabatan.

Kelompok jabatan fungsional yang diangkat melalui penyesuaian/inpassing berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional berdasarkan jenjangnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Kelompok jabatan fungsional yang diangkat melalui penyetaraan jabatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Administrator.

Jenis jabatan fungsional dan jumlah pemegang jabatan fungsional akan ditetapkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati berdasarkan formasi melalui analisis jabatan Dimana saat ini dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka baru terdapat 1 (satu) jenis jabatan fungsional, yaitu jabatan fungsional Analis SDM Aparatur.

1.2 Aspek Strategis Organisasi

1) Sumber Daya Aparatur

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, jumlah sumber daya aparatur merupakan faktor yang sangat penting. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDMD Kabupaten Sikka sebanyak 40 (empat puluh) orang, yang terdiri dari pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adapun rincian jumlah pegawai tersebut berdasarkan status kepegawaian dan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Status pegawai BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	PNS	14	13	27
2.	CPNS	1	3	4
3.	PPPK	7	7	14
	Jumlah	22	23	45

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Jumlah pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Sikka berdasarkan status kepegawaian dan jenis kelamin tercatat sebanyak 45 orang, terdiri dari 27 orang PNS (60%), CPNS 4 orang (9%) dan 14 orang PPPK (31%). Dari sisi jenis kelamin, terdapat 22 orang laki-laki (48%) dan 23 orang perempuan (52%).

Sumber daya aparatur merupakan faktor paling krusial dalam organisasi pemerintahan daerah. Untuk menjawab tantangan dan tuntutan pelayanan publik di era globalisasi, aparatur dituntut untuk terus meningkatkan kapasitas dan kompetensinya melalui proses pembelajaran berkelanjutan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan ASN menjadi indikator penting dalam menggambarkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah.

Tabel 1. 2 Tingkat pendidikan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
A.	PNS	27
1.	SMA	6

2.	DIII	4
3.	S1/D-IV	16
4.	S2	1
B.	CPNS	4
1.	S1	4
C.	PPPK	14
1.	S1	12
2.	SMA	1
3.	SD	1
	Jumlah A + B	45

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah aparatur pada BKPSDMD Kabupaten Sikka sebanyak 45 orang dengan rincian 27 orang PNS (60%), CPNS 4 orang (9%) dan 14 orang PPPK (31%). Pada kelompok PNS, sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (59%), diikuti oleh SMA sebanyak 6 orang (22%), D-III sebanyak 4 orang (15%), serta S2 sebanyak 1 orang (4%) dan CPNS berjumlah 4 orang memiliki kualifikasi pendidikan S1. Sementara itu, seluruh pegawai PPPK berjumlah 14 orang (100%) memiliki kualifikasi pendidikan S1,SMA sebanyak 1 orang dan SD sebanyak 1 orang.

ASN dalam struktur birokrasi memiliki jenjang pangkat dan golongan yang mencerminkan tingkat tanggung jawab, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Sistem pangkat ini bersifat berjenjang dan digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan karier, penggajian, serta pembinaan pegawai. ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka berdasarkan pangkat dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jenjang Pangkat/Golongan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah
A.	PNS	31
1.	Pembina Utama Muda/IV-c	1
2.	Pembina Tingkat I/IV-b	0
3.	Pembina/IV-a	2
4.	Penata Tingkat I/III-d	8
5.	Penata/III-c	2
6.	Penata Muda Tingkat I/III-b	4
7.	Penata Muda/III-a	9
8.	Pengatur Tingkat I /II-d	4
9.	Pengatur II/c	1
B.	PPPK	14
1.	Golongan IX	12
2.	Golongan V	1
3.	Golongan 1	1
	Jumlah A + B	45

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Sikka tercatat sebanyak 45 orang, yang terdiri dari 31 orang Pegawai

Negeri Sipil (PNS) atau sekitar 68,9% dan 14 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau 31,1%. Dari total 32 PNS, sebagian besar berada pada jenjang golongan III sebanyak 23 orang (71,8% dari total PNS atau 51,1% dari total pegawai). Rinciannya yaitu 8 orang Penata Tingkat I (III-d), 4 orang Penata Muda Tingkat I (III-b), 9 orang Penata Muda (III-a), dan 2 orang Penata (III-c). Selanjutnya, terdapat 3 orang PNS pada golongan IV (9,7% dari total PNS atau 6,7% dari total pegawai), yang terdiri atas 1 orang Pembina Utama Muda (IV-c), dan 2 orang Pembina (IV-a). Kemudian pada golongan II tercatat 5 orang PNS (16,1% dari total PNS atau 11,1% dari total pegawai), terdiri dari 4 orang Pengatur Tingkat I (II-d) dan 1 orang Pengatur (II-c). Sementara itu, terdapat 14 orang PPPK pada golongan IX, 1 orang pada golongan V, dan 1 orang golongan 1 yang setara dengan 34,5% dari total pegawai.

Diklat Kepemimpinan (Diklat PIM) merupakan salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan struktural yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta membentuk sikap dan perilaku kepemimpinan aparatur. Pelaksanaan Diklat PIM ditujukan agar aparatur pemerintah dapat memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan struktural yang didudukinya. Dengan mengikuti Diklat PIM, seorang pejabat struktural diharapkan mampu mengembangkan karakter kepemimpinan yang sesuai dengan level jabatannya, sehingga dapat menjalankan fungsi manajerial, pengendalian, dan pengambilan keputusan secara efektif dalam rangka mendukung kinerja organisasi pemerintahan. Berikut data Diklat PIM ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka:

Tabel 1. 4 Diklat PIM PNS BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Uraian	PNS Yang Mengikuti Diklat PIM	PNS Yang Belum Mengikuti Diklat PIM
1.	PIM II	1	-
2.	PIM III	1	3
3.	PIM IV	-	2
Jumlah		2	5

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah PNS yang telah mengikuti Diklat PIM di BKPSDMD Kabupaten Sikka tercatat sebanyak 2 orang. Rincian peserta diklat adalah sebagai berikut 1 orang mengikuti Diklat PIM II (0,31%), 1 orang mengikuti Diklat PIM III (0,31%), sedangkan untuk Diklat PIM IV tidak ada peserta diklat karena keterbatasan anggaran. Sementara itu, 5 PNS lainnya belum mengikuti Diklat PIM.

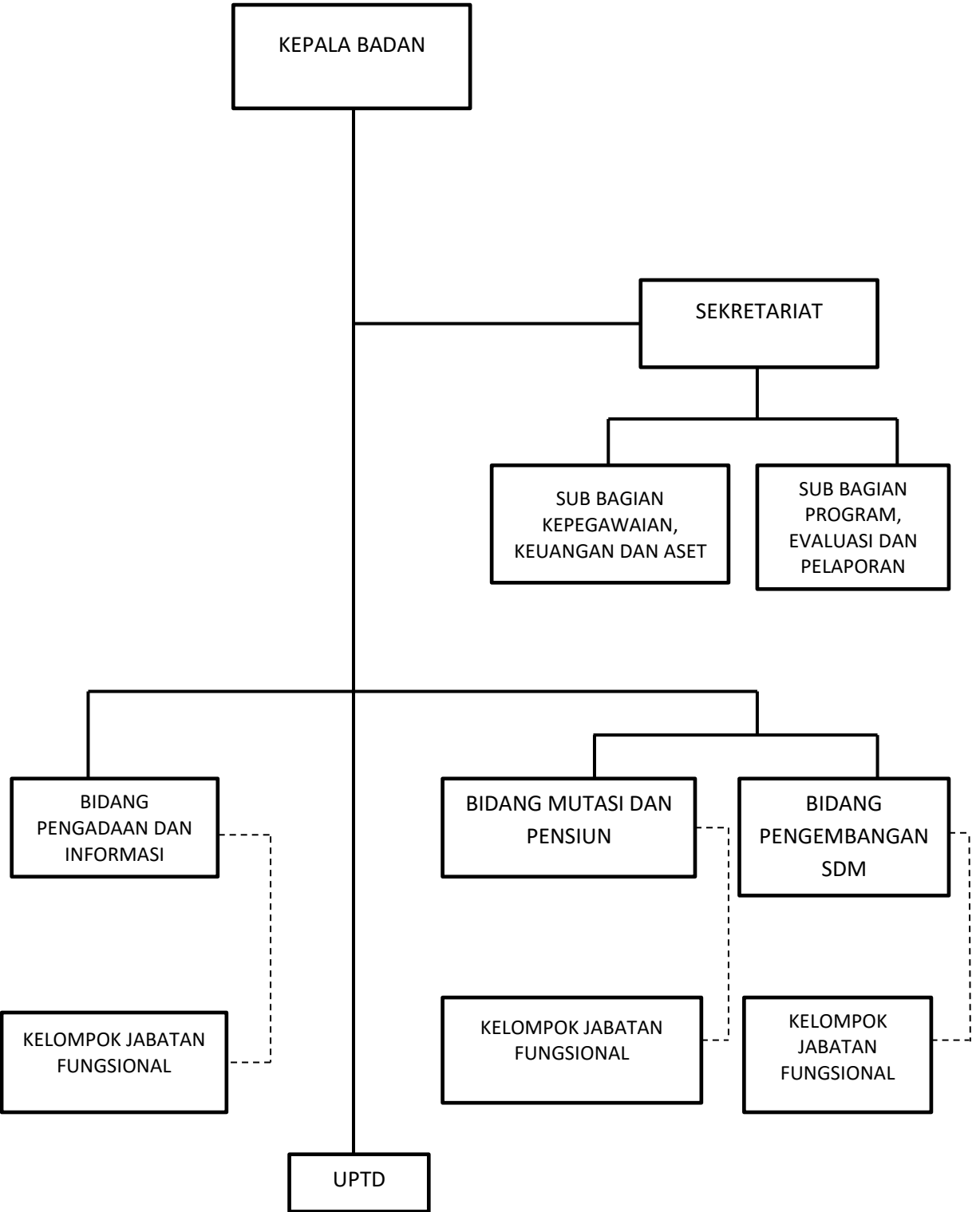
2) Teknologi Informasi

BKPSDMD telah memanfaatkan berbagai aplikasi dan sistem informasi, baik yang bersifat nasional maupun daerah, untuk mendukung pengelolaan kepegawaian, perencanaan, pelaporan kinerja, serta pelayanan administrasi.

Tabel 1. 5 Teknologi Informasi BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Nama Aplikasi	Manfaat Aplikasi	Instansi
1.	SIASN	Sistem Informasi dan Terintegrasi Data ASN	BKN
2.	NSPK	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN	BKN
3.	IP-ASN	Indeks Profesionalitas ASN	BKN
4.	LAPOR	Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat	KEMENPAN RI
5.	E-KINERJA	Penginputan laporan kinerja individu tahunan yang dilakukan oleh Instansi masing-masing.	BKN
6.	SIJAPTI	Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi	KASN
7.	E-FORMASI	sistem yang berguna untuk penyusunan kebutuhan formasi cpns setiap tahunnya berdasarkan peta jabatan, jumlah pegawai, posisi penempatan pegawai, alokasi kekurangan dan kelebihan pegawai.	KEMENPAN RI
8.	SSCASN	Sistem Seleksi Calon ASN	BKN
9.	UKOM JFPERTANIAN	Uji Kompetensi Jabfung Pertanian	Kementerian Pertanian
10.	DPDD.Kemenda gri	Pengusulan pengangkatan dan Pemberhentian pejabat Dukcapil Daerah	Kemendagri
11.	IDIS	Penginputan penanganan Kasus Disiplin ASN	BKN
12	SIRUP	Penginputan EKATALOG	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda
13.	DISPAKATI	Pengurusan Angka Kredit	Kemendagri / Bagian Organisasi Setda Kab.Sikka
14.	SIMATA	Fungsi utamanya adalah untuk manajemen talenta/ASN (identifikasi, pengembangan, dan penempatan talenta unggul) dan untuk monitoring aktivitas dan akuntabilitas. Aplikasi ini juga bisa digunakan untuk manajemen akademik mahasiswa atau bahkan untuk akses informasi publik, tergantung pada instansi yang menggunakannya.	BKN
15.	IMUT	Mempermudah dan mempercepat proses mutasi (perpindahan) Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sistem ini mengintegrasikan data mutasi, mengawasi prosesnya agar sesuai dengan norma dan standar yang berlaku, serta meminimalkan potensi kesalahan, duplikasi data, atau "titipan".	BKN
16.	SIMPEGNAS	Sistem pengelolaan dan berbagi pakai data kepegawaian aparatur sipil negara (ASN) di seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah. Aplikasi ini terintegrasi dengan SIASN (Sistem Informasi ASN) dan memfasilitasi berbagai layanan kepegawaian, termasuk perencanaan, pengadaan, manajemen kinerja, kenaikan pangkat, dan mutasi.	BKN

1.3 Struktur Organisasi



BUPATI SIKKA,
CAP,TTD

1.4 Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka tahun 2025 merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil, guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada kegiatan dan layanan produk organisasi dituangkan program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Daerah Sikka selama Tahun Anggaran 2025 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 6 Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi

No.	Program dan Kegiatan	Anggaran	
		Sebelum Perubahan	Sesudah perubahan
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 3.639.811.450,00	Rp. 3.440.297.596,00
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 34.347.500,00	Rp. 33.177.500,00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 3.281.758.260,00	Rp. 3.140.446.808,00
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp. 33.817.000,00	Rp. 33.407.300,00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 121.659.100,00	Rp. 96.361.000,00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 49.962.100,00	Rp. 46.015.600,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 52.278.592,00	Rp. 42.530.394,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 65.988.898,00	Rp. 49.358.994,00
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 3.416.656.400,00	Rp. 3.031.698.700,00
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 286.180.100,00	Rp. 239.572.100,00
	Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 100.000.000,00	Rp. 99.840.600,00
	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 2.995.469.500,00	Rp. 2.663.136.600,00
	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 35.006.800,00	Rp. 29.149.400,00
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 344.985.000,00	Rp. 360.454.300,00

	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 344.985.000,00	Rp. 360.454.300,00
--	---	--------------------	--------------------

1.5 Sistematika Penyajian

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Sikka Tahun 2023 terdiri dari 4 (empat) Bab dan beberapa lampiran yang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Kata Pengantar

Ringkasan Eksekutif :

- 1. Pada bagian ini disajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya
- 2. Disebutkan pula langkah-langkah apa yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut dan langkah antisipatif untuk menanggulangi kendala yang mungkin akan terjadi pada tahun mendatang

Daftar Isi

Daftar Tabel

Daftar Grafik

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (isu strategi) yang sedang dihadapi organisasi, antara lain :

- 1.1 Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi;
- 1.2 Aspek Strategis Organisasi;
- 1.3 Struktur Organisasi;
- 1.4 Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi;
- 1.5 Sistematika Penyajian

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Pada bab ini disajikan secara singkat Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

- 2.1 Dokumen perencanaan tahun 2024-2026
 - a. Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026
 - b. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 disertai dengan definisi operasional;
 - c. Rencana Kinerja Tahunan Perubahan PD Tahun 2025;
 - d. Perjanjian Kinerja Perubahan PD Tahun 2025;
 - e. Keselarasan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025 pada Renstra PD dengan Keputusan Kepala PD tentang Indikator Kinerja Utama PD Tahun 2024-2026, Rencana Kinerja Tahunan Perubahan PD Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan PD Tahun 2025

2.2 Dokumen perencanaan tahun 2025-2029

- a. Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
- b. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 disertai dengan definisi operasional;
- c. Rencana Kinerja Tahunan Perubahan PD Tahun 2025;
- d. Perjanjian Kinerja Perubahan PD Tahun 2025;
- e. Keselarasan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025 pada Renstra PD dengan Keputusan Kepala PD tentang Indikator Kinerja Utama PD Tahun 2025-2029, Rencana Kinerja Tahunan Perubahan PD Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan PD Tahun 2025

Bab III Akuntabilitas Kinerja

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah

- a. Analisis sesuai indikator kinerja utama tahun 2025 berpedoman pada Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.
Setiap pernyataan indikator kinerja utama dilakukan analisis capaian kinerja :
 1. Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025
 2. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024
 3. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026
 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional, dan daerah lain
 5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
 7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.
- b. Analisis sesuai indikator kinerja utama tahun 2025 berpedoman pada Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
 1. Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025
 2. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024
 3. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029
 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional, dan daerah lain.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

3.2 Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

4.1 Kesimpulan

Uraikan kesimpulan umum atas capaian kinerja organisasi

4.2 Saran

Uraikan langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran :

1. Pohon Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029
2. Cascading Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029
3. Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029
4. Monitoring Realisasi Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja (PK) Perangkat Daerah Tahun 2025 sesuai Renstra Tahun 2024-2026 dan Renstra Tahun 2025-2029

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan untuk jangka waktu lima tahun dan menjadi pedoman dalam penyelenggaraan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sekaligus sebagai instrumen untuk menjamin keterpaduan dan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah guna mendukung terwujudnya visi dan misi Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029.

Perjanjian Kinerja merupakan dokumen pernyataan kesepakatan atau perjanjian kinerja antara Bupati dengan Kepala BKPSDMD Kabupaten Sikka untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

2.1 Dokumen Perencanaan Tahun 2024-2026

a. Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026

1) Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah suatu hasil akhir tentang segala sesuatu yang dicapai yang berkorelasi dengan pencapaian visi dan melalui pelaksanaan misi untuk menjawab permasalahan dan isu-isu strategis perangkat daerah.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Kabupaten Sikka yaitu mewujudkan reformasi birokrasi maka BKPSDMD Kabupaten Sikka telah menetapkan tujuan organisasi yaitu:

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN

Tujuan meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi dengan indikator nilai SAKIP.

2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD

Tujuan meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD Kabupaten Sikka dengan indikator cakupan layanan.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif; sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh pemerintah Kabupaten Sikka dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap-tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Kegiatan perumusan sasaran dalam perencanaan diharapkan menghasilkan suatu pernyataan spesifik yang menyangkut pencapaian tujuan yang bersifat terukur dan mempunyai kerangka waktu dalam pencapaiannya.

Sasaran BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN

- Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN dengan indeks profesionalitas ASN.
2. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDM
 3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik
 4. Sasaran meningkatnya kinerja Aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD dengan indeks Profesionalitas ASN dan indeks sarana dan prasarana pelayanan BKPSDMD.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDMD Kabupaten Sikka beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	1. Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,35	78,35	80,35
2.	Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDM	2. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	70	76	80
		3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,28	1,42	1,57
		4. Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai SAKIP	71,65	72	72,43

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, 2023

2) Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara dan arah tindakan yang diambil oelh BKPSDMD Kabupaten Sikka untuk mencapai tujuan dan sasaran. Dalam merumuskan strategi dan kebijakan perlu mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh.

a) Strategi

Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka harus disesuaikan

dengan kebijakan dan tujuan pembangunan pemerintah yang tertuang dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

Penetapan strategi dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Strength-Opportunities-Strategy (SO) yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal.
2. Weakness-Opportunities-Strategy (WO) yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal
3. Strength-Threats-Strategy (ST) yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal
4. Weakness-Threats-Strategy (WT) yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal

Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

Dari penjabaran di atas berikut ini strategi yang ditetapkan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian, meningkatkan disiplin dan pengendalian serta koordinasi internal dan eksternal
2. Mengoptimalkan sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal antar perangkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi atau keahlian, penegakan disiplin, pemahaman tentang peraturan Perundang-undangan tentang kepegawaian, pelaksanaan regulasi bidang kepegawaian dan meningkatkan komitmen dan konsistensi PD serta memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik
3. Meningkatkan jumlah ASN untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik dengan memanfaatkan teknologi informasi
4. Mengoptimalkan perumusan peta jabatan untuk mengatasi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi
5. Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian
6. Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan kepegawaian dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja ASN, kompetensi/keahlian, pendidikan ASN serta disiplin ASN

Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

Adapun strategi dari sasaran meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD adalah: Peningkatan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1).

Strategi Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Adapun strategi dari sasaran meningkatnya sarana prasarana pelayanan publik adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan (S1)
2. Peningkatan sistem keamanan kantor (S2)

b) Arah Kebijakan

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Adapun arah kebijakan yang dirumuskan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka yaitu: memanfaatkan peraturan Perundang-undangan dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi/keahlian, penegakan disiplin, penerapan sistem merit, pengelolaan peta jabatan dan data kepegawaian, peningkatan jumlah ASN dengan mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi, komitmen dan konsistensi perangkat daerah serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik.

Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

Arah Kebijakannya adalah: Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi/keahlian, penegakan disiplin, penerapan sistem merit, pengelolaan peta jabatan dan data kepegawaian, peningkatan jumlah ASN dengan mengoptimalkan sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi, komitmen dan konsistensi perangkat daerah serta pemanfaatan teknologi informasi untuk memenuhi tuntutan kecepatan dan ketepatan pelayanan publik

Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

Arah Kebijakannya adalah: Meningkatkan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat (S1)

Arah Kebijakan Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Arah Kebijakannya adalah: Meningkatkan kualitas, kuantitas dan masa manfaat sarana prasarana perkantoran melalui pemanfaatan anggaran yang tepat waktu sesuai regulasi dan kebijakan serta meningkatkan system keamanan kantor untuk menjamin pemanfaatan sarana prasarana yang berkelanjutan.

Berikut ini adalah perumusan strategi berdasarkan hasil analisis terhadap gambaran pelayanan perangkat daerah, isu-isu strategis serta pencaipan tujuan dan sasaran perangkat daerah

b. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 Lengkap dengan Keputusan Kepala BKPSDMD kabupaten Sikka disertai dengan definisi operasional sesuai format berikut:

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024-2026

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
1	Tujuan : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas Pemkab Sikka	$PI = \sum_{i=1}^4$ = IP1+IP2+IP3+IP4 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi P2 = Indeks Profesionalitas Kompetensi P3 = Indeks Profesionalitas Kinerja P4 = Indeks Profesionalitas Disiplin Penjelasan indikator : Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas aparatur secara menyeluruh, 4 (empat) komponen utamanya adalah kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin.	Persentase	Program Kepegawaian Daerah	Cakupan Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Kepala BKPSDMD Kab.Sikka	DAU
					Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Pengembangan Kompetensi ASN	Kabid Pengembangan SDM	DAU
	Sasaran : Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Persentase Pejabat Struktural yang mengikuti diklat Struktural	Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Diklat Struktural Total Jumlah Pejabat Struktural x100% Penjelasan Indikator : Indikator ini menggambarkan berapa jumlah ASN baik itu yang sudah atau belum menduduki jabatan struktural eselon IV, III dan II yang berhasil didiklatkan oleh BKPSDMD Kab.Sikka dalam kurun waktu	Persentase	Kegiatan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Prajabatan CPNSD	Kabid Pengembangan SDM	DAU

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
			2019-2023 dalam rangka pemenuhan persyaratan untuk menduduki jabatan struktural. Dalam hal ini meliputi Diklat PIM II, III dan IV.			Jumlah Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Struktural PIM II, III dan IV		
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	$\frac{\text{Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Formal}}{\text{Total Jumlah ASN}} \times 100\%$ Penjelasan Indikator : Indikator ini menggambarkan jumlah PNS yang mengikuti diklat formal dalam periode tertentu ,baik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun Lembaga yang diakui, seperti pelatihan kepemimpinan PKN/PKP),Pendidikan dasar (Latsar),diklat teknis fungsional yang bersertifikat.	Persentase	Program Kepegawaian Daerah	Cakupan Pengelolaan Kepegawaian Daerah	Kepala BKPSDMD Kab.Sikka	DAU
		Persentase ASN yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Didistribusikan ke Perangkat Daerah}}{\text{Total Jumlah Kebutuhan ASN}} \times 100\%$ Penjelasan Indikator : Indikator ini menggambarkan jumlah ASN yang dipindahkan/ditetapkan penempatannya ke perangkat daerah sesuai kebutuhan formasi dan analisis jabatan/ beban kerja.	Persentase	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	Kabid PIK	DAU
		Persentase ASN yang mendapatkan Hukuman Disiplin	$\frac{\text{Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin}}{\text{Total Jumlah ASN}} \times 100\%$ Penjelasan Indikator: Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang	Persentase	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabid PSDM	DAU

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
			berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PP No.94 tahun 2021 Tingkat hukuman disiplin ASN terdiri atas : a. Hukuman disiplin ringan b. Hukuman disiplin sedang c. Hukuman disiplin berat					
2	Tujuan : Meningkatkan Kinerja ASN dalam Pelayanan di BKPSDMD Sasaran : 1. Meningkatkan Profesionalitas BKPSDMD 2. Meningkatkan Kinerja Aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD Kab.Sikka 3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Perkantoran	Indeks Profesionalitas BKPSDMD	$= \sum_{i=1}^4$ = IP1+IP2+IP3+IP4 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi P2 = Indeks Profesionalitas Kompetensi P3 = Indeks Profesionalitas Kinerja P4 = Indeks Profesionalitas Disiplin Penjelasan indikator : Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas aparatur secara menyeluruh, 4 (empat) komponen utamanya adalah kualifikasi Pendidikan, kompetensi, kinerja dan disiplin.	Persentase	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Persentase Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi	Kepala BKPSDMD Kab.Sikka	

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
		Indeks Sarana dan Prasarana	Skor X Bobot Penjelasan indikator : Indikator ini menggambarkan ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat ketersediaan, kelayakan, dan pemanfaatan sarana serta prasarana pada BKPSDMD Kab.Sikka dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan. Indeks ini digunakan untuk menilai apakah sarana dan prasarana yang dimiliki telah: - tersedia sesuai kebutuhan, - berfungsi dan layak digunakan, serta - mendukung pencapaian kinerja organisasi.	Persentase		Indikator	Kepala BKPSDMD Kab.Sikka	
		SAKIP	$\frac{\text{Total Nilai}}{\text{Bobot Komponen}} \times 100\%$ Penjelasan Indikator : Perencanaan kinerja dengan komponen 30, pengukuran kinerja bobotnya 30, pelaporan kinerja 15, evaluasi akuntabilitas kinerja internal 25. Nilai Akuntabilitasnya 100.	Persentase	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indikator Kinerja	Kepala BKPSDMD Kab.Sikka	

c. Rencana Kinerja Tahunan Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Tabel 2. 3 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025 Kepala BKPSDMD Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35%
2.	Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	76%
3.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana Prasarana	1,42
4.	Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai SAKIP	72

d. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. 4 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2025

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35%
2.	Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	76%
3.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana Prasarana	1,42
4.	Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai SAKIP	72

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	ASAL ANGGARAN APBN/APBD
(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kepegawaian Daerah	Rp. 2,663,136,600	APBD
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 360,454,300	APBD
3.	Kepegawaian Daerah	Rp. 368,562,100	APBD
4.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 3,440,297,596	APBD

Jumlah Anggaran yang direncanakan untuk mencapai sasaran strategis : Rp. 6,832,450,59

- e. Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 pada Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka dengan Keputusan Kepala BKPSDMD Kabupaten Sikka tentang Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026, Rencana Kinerja Tahunan Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Tabel 2. 5 Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD

No.	IKU BKPSDMD KABUPATEN SIKKA		Rencana Kinerja Tahunan Perubahan Tahun 2025	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	LKjIP Perangkat Daerah Tahun 2025
	Dasar Renstra Tahun 2024-2026	Keputusan Kepala BKPSDMD Kab.Sikka tentang IKU di BKPSDMD Kab.Sikka	Dasar Keputusan Kepala BKPSDMD Kab.Sikka tentang IKU di BKPSDMD Kab.Sikka dan DPA /DPPA	Rencana Kinerja Tahunan Perubahan Tahun 2025 dan DPA /DPPA	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
1.	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN	1. Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN
2.	Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik	2. Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik	2. Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik	2. Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik	2. Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik

Berdasarkan Renstra BKPSMD Kabupaten Sikka tahun 2024-2026 terdapat 2 (dua) tujuan yang hendak dicapai yakni Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Kapasitas ASN dan Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan Publik. Jika disandingkan antara dasar Renstra tahun 2024-2026, dasar Keputusan Indikator Kinerja Utama tahun 2024-2026, Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 maka terdapat keselarasan pada tujuan yang hendak dicapai.

Tujuan Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Dan Kapasitas ASN terdapat keselarasan antara dasar renstra 2024-2026 dengan dasar Keputusan Indikator Kinerja Utama tahun 2024-2026, Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2025 dan Keselarasan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Sedangkan tujuan Meningkatkan Kinerja Aparatur Dalam Pelayanan terdapat keselarasan pada dasar Renstra 2024-2026 dengan dasar Keputusan Kinerja Utama Tahun 2024-2026, Rencana Kinerja Tahunan Tahun 2025 dan Keselarasan Perjanjian Kinerja Tahun 2025.

2.2 Dokumen Perencanaan Tahun 2025-2029

a. Dokumen Renstra BKPSMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029;

Renstra BKPSMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 dimaksudkan untuk menyediakan dokumen perencanaan jangka menengah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, dan kegiatan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan untuk jangka waktu lima tahun dan menjadi pedoman dalam penyelenggaraan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sekaligus sebagai instrumen untuk menjamin keterpaduan dan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah guna mendukung terwujudnya visi dan misi Pembangunan Daerah Tahun 2025-2029.

Tujuan Renstra BKPSMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 ditetapkan dengan mengacu pada sasaran pembangunan daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029. Berdasarkan tugas, fungsi, kewenangan, serta peran strategis BKPSMD dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, tujuan utama Renstra ini adalah Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peningkatan profesionalitas ASN dimaksudkan agar seluruh aparatur memiliki kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan disiplin yang memadai, sehingga mampu melaksanakan tugas pemerintahan secara profesional, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pencapaian tujuan ini akan diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN, yang mencakup aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif; sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh pemerintah Kabupaten Sikka dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan

pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap – tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Kegiatan perumusan sasaran dalam perencanaan diharapkan menghasilkan suatu pernyataan spesifik yang menyangkut pencapaian tujuan yang bersifat terukur dan mempunyai kerangka waktu dalam pencapaiannya.

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN
2. Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN
3. Meningkatnya kompetensi ASN
4. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan

Dengan tercapainya ketiga sasaran ini, BKPSDMD diharapkan mampu membangun ASN yang profesional, kompeten, disiplin, serta mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berkualitas.

Tujuan dan sasaran di atas kemudian ditetapkan target atau proyeksi untuk menjadi panduan dalam menyusun perencanaan tahunan serta untuk menjadi instrumen evaluasi kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025- 2029. Penetapan target atau proyeksi pada setiap indikator tujuan dan sasaran daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 6 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.27.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH											
- Terwujudnya sistem pemerintahan yang efektif dan transparan	Meningkatkan profesionalitas ASN		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)	76,35	78,35	80,35	82,35	84,35	86,35	88,35	
		Meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi dan disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)	19,99	20,00	20,50	21,00	21,50	22,00	22,50	
		Meningkatnya kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)	26,33	26,50	27,00	27,50	28,00	28,50	29,00	
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam Pelayanan kepegawaian, pendidikan dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Angka)	71,65	72	72,43	72,93	73,51	74,17	74,24	

1

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang komprehensif mengenai cara-cara untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan juga merupakan bentuk respons terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, yang nantinya menjadi rujukan dalam penyusunan program dan kegiatan operasional.

Dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka tahun 2025-2029, strategi dan arah kebijakan disusun untuk mewujudkan tujuan dan sasaran jangka menengah, khususnya peningkatan profesionalitas ASN.

Strategi Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 adalah:

1. Strategi untuk sasaran meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi dan disiplin ASN
2. Strategi untuk sasaran meningkatnya kompetensi ASN
3. Strategi untuk sasaran meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan.

Kebijakan dalam rangka mewujudkan profesionalitas ASN yang tinggi, efektif, dan berdisiplin, BKPSDMD Kabupaten Sikka menetapkan arah kebijakan sebagai pedoman operasional pelaksanaan strategi peningkatan profesionalitas ASN. Arah kebijakan ini menjadi acuan dalam merancang program dan kegiatan yang selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis BKPSDMD. Fokus utama kebijakan adalah penguatan pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN, peningkatan kompetensi kepegawaian serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas layanan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan.

b. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 disertai dengan definisi operasional

Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BKPSDMD Kabupaten Sikka ditetapkan untuk memberikan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. IKU menjadi alat ukur strategis untuk menilai efektivitas program dan kegiatan BKPSDMD dalam meningkatkan profesionalitas ASN, memperkuat pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi dan disiplin, serta meningkatkan kompetensi aparatur dan akuntabilitas anggaran serta kinerja layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. IKU juga berfungsi sebagai dasar evaluasi kinerja tahunan maupun lima tahunan, memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029. Rincian indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 7 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
1	Tujuan: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN						
	Sasaran 1: Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	$PI = \sum_{i=1}^4$ = IP1+IP2+IP3+IP4 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi P2 = Indeks Profesionalitas Kompetensi P3 = Indeks Profesionalitas Kinerja P4 = Indeks Profesionalitas Disiplin Penjelasan indikator : Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas aparatur secara menyeluruh, 4 (empat) komponen utamanya adalah kualifikasi Pendidikan,	Persentase	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Kepala Bidang Pengembangan dan Informasi Kepegawaian	DAU
						Mutasi dan Promosi ASN	Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun	DAU
						Pengembangan Kompetensi ASN	Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun	DAU
						Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun	DAU

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
			kompetensi, kinerja dan disiplin.					
	Sasaran 2: Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka	= IP1 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi	Persentase	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Kepala Bidang PSDM	DAU
	Sasaran 3 : Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	= IP2 P2 = Indeks Profesionalitas Kompetensi	Persentase				
	Sasaran 4 : Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penggaran dan Pelaporan		Penjelasan Indikator : Perencanaan kinerja dengan komponen 30, pengukuran kinerja bobotnya 30, pelaporan kinerja 15, evaluasi akuntabilitas kinerja internal 25. Nilai Akuntabilitasnya 100.	Persentase	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Kepala BKPSDMD	DAU
						Administrasi keuangan perangkat daerah	Kepala BKPSDMD	DAU

No.	Tujuan dan Sasaran	Indikator Tujuan / IKU	Penjelasan/Alasan/ Formula Perhitungan	Satuan	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Program dan kegiatan	Penanggung jawab	Sumber dana
						Administrasi kepegawaian perangkat daerah	Kepala BKPSDMD	DAU
						Administrasi umum perangkat daerah	Kepala BKPSDMD	DAU

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

c. Rencana Kinerja Tahunan Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Tabel 2. 8 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35
2	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi	20,00
3.	Meningkatnya kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	26,50
4.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP	72

d. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 2. 9 Perubahan Rencana Kinerja Tahunan 2025

NO	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35
2	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi	20,00
3.	Meningkatnya kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	26,50
4.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP	72

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN (Rp.)	ASAL ANGGARAN APBN/APBD
(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kepegawaian Daerah	Rp. 2,663,136,600	APBD
2.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 360,454,300	APBD

3.	Kepegawaian Daerah	Rp. 368,562,100	APBD
4.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 3,440,297,596	APBD

Jumlah Anggaran yang direncanakan untuk mencapai sasaran strategis : Rp. 6,832,450,596

Perjanjian Kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 didukung dengan 3 (tiga) program dengan anggaran Rp. 6.832.450.596,- meliputi program yang mendukung sasaran meningkatnya profesionalitas ASN pemkab sikka yakni Program Kepegawaian Daerah dengan anggaran sebesar Rp. 3.031.698.700,- dan Program Pengembangan SDM dengan anggaran sebesar Rp. 360.454.300,-. Untuk Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan besaran anggaran Rp. 3.440.297.596,-.

- e. Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 pada Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka dengan Keputusan Kepala BKPSDMD Kabupaten Sikka tentang Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029, Rencana Kinerja Tahunan Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

Tabel 2. 10 Keselarasan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025

No.	IKU BKPSDMD KABUPATEN SIKKA		Rencana Kinerja Tahunan Perubahan Tahun 2025	Pejanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025	LKjIP Perangkat Daerah Tahun 2025
	Dasar Renstra Tahun 2025-2029	Keputusan Kepala BKPSDMD Kab.Sikka tentang IKU di BKPSDMD Kab.Sikka	Dasar Keputusan Kepala BKPSDMD Kab.Sikka tentang IKU di BKPSDMD Kab.Sikka dan DPA /DPPA	Rencana Kinerja Tahunan Perubahan Tahun 2025 dan DPA /DPPA	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025
1.	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatkan Profesionalitas ASN	Meningkatkan Profesionalitas ASN

Berdasarkan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka 2025-2029 terdapat 1 (satu) tujuan yang hendak dicapai yakni meningkatkan profesionalitas ASN. Jika disandingkan antara dasar Renstra tahun 2025-2029 dengan dasar keputusan Indikator Kinerja Utama tahun 2025-2029, Rencana Kinerja Tahunan tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja tahun 2025 maka terdapat keselarasan dan pada tujuan yang hendak dicapai.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian PSDMD Kabupaten Sikka

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka merupakan bentuk pelaksanaan program dan kegiatan yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka selama Tahun Anggaran 2025 yang harus dipertanggungjawabkan kinerjanya. Akuntabilitas Kinerja memuat target kinerja, realisasi kinerja dan capaian kinerja yang ditetapkan Tahun 2025. Dalam bab ini juga akan diuraikan Akuntabilitas Keuangan yang memuat target dan realisasi anggaran Tahun 2025.

a. Analisis sesuai indikator kinerja utama tahun 2025 berpedoman pada Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

1) Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Tabel 3. 1 Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	%
Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	78,35	71,03	90,66
Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	76	78	102,6
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,42	1,4	98,6
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip	72	78,55	109,10

Berdasarkan hasil perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025, capaian indikator kinerja utama menunjukkan hasil yang bervariasi pada masing-masing sasaran strategis.

Pada sasaran strategis Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sikka, indikator *Indeks Profesionalitas ASN* ditargetkan sebesar 78,35, sedangkan realisasi tahun 2025 mencapai 71,03 atau 90,66% dari target yang ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja berada pada kategori cukup baik, namun belum sepenuhnya mencapai target Renstra.

Selanjutnya, pada sasaran strategis Meningkatkan Profesionalitas ASN BKPSDMD, indikator *Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD* ditargetkan sebesar 76 dan terealisasi sebesar 78 atau mencapai 102,6%. Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja BKPSDMD dalam pengelolaan dan pengembangan profesionalitas ASN internal telah melampaui target.

Sementara itu, pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik, realisasi Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD tahun 2025 sebesar 1,4 dari target 1,42, dengan tingkat capaian 98,6%.

Selanjutnya, pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan pelaporan, indikator Nilai SAKIP ditargetkan sebesar 72, sedangkan realisasi tahun 2025 mencapai 78,55. Dengan demikian, capaian kinerja mencapai sekitar 109,10%, yang menunjukkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BKPSDMD telah berjalan dengan baik dan melampaui target yang ditetapkan.

2) Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan 2023

Tabel 3. 2 2 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Realisasi 2024	Realisasi 2023
Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	76	71,03	76,35	76,36
Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	76	78	70	85
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,42	1,4	1,57	2,1
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip	72	78,55	71,65	75,10

Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja antar tahun, terlihat adanya dinamika capaian kinerja pada masing-masing indikator. Pada sasaran strategis Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sikka, realisasi Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 sebesar 71,03, mengalami penurunan dibandingkan realisasi tahun 2024 sebesar 76,35 dan tahun 2023 sebesar 76,36.

Untuk sasaran strategis Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD, realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD pada tahun 2025 mencapai 78, meningkat dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 70, namun mengalami penurunan dibandingkan capaian tahun 2023 yang mencapai 85. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja profesionalitas ASN BKPSDMD pada tahun 2025 telah mengalami perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya, meskipun masih

diperlukan upaya untuk mengembalikan capaian pada level optimal sebagaimana tahun 2023.

Adapun pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik, realisasi Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD tahun 2025 sebesar 1,4, mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 dan tahun 2023.

Selanjutnya, pada sasaran strategis Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan pelaporan, realisasi Nilai SAKIP tahun 2025 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024 dan juga lebih tinggi dibandingkan capaian tahun 2023, serta telah mencapai target tahun 2025.

3) Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026

Tabel 3. 3 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	%
Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	71,03	80	88,79
Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	78	80	97,50
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,4	1,57	89,17
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip	78,55	72,43	108,4

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Tahun 2025, secara umum capaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka menunjukkan : Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sikka Indeks Profesionalitas ASN mencapai nilai 71,03 dari target akhir Renstra sebesar 80, dengan tingkat capaian 88,79%. Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD tercatat sebesar 78 dari target 80, dengan capaian 97,50%. Sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD mencapai nilai 1,4 dari target Renstra sebesar 1,57, dengan capaian 89,17%. Sementara itu, pada sasaran strategis meningkatnya kualitas perencanaan,

penganggaran, dan pelaporan, realisasi Nilai SAKIP tahun 2025 sebesar 78,55 telah melampaui target akhir Renstra sebesar 72,43.

4) Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/provinsi /daerah lain.

Tabel 3. 4 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/provinsi /daerah lain

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Nasional/p rovinsi	%
Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	71,03	100	71,03
Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	78	85	91,76
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,4	-	-
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip	78,55	79	99,4

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar provinsi/nasional menunjukkan:

Pada sasaran meningkatnya profesionalitas ASN Pemkab Sikka, Indeks Profesionalitas ASN mencapai nilai 71,03 dari standar nasional sebesar 100 atau setara dengan capaian 71,03%. Pada sasaran meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD, realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD tahun 2025 sebesar 78 dibandingkan target provinsi/nasional sebesar 85 atau mencapai 91,76%. Sementara itu, pada sasaran meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik, Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD tercatat sebesar 1,4. Adapun pada sasaran meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan pelaporan, nilai SAKIP tahun 2025 sebesar 78,55 dibandingkan target provinsi/nasional sebesar 79 atau mencapai 99,43%.

5) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan alternative solusi yang telah dilakukan

Tabel 3. 5 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)	Rekomendasi perbaikan/ rencana tindaklanjut
Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	Capaian kinerja belum mencapai target nasional karena Tingkat kesadaran ASN terkait pengembangan SDM ASN belum merata dan anggaran pengembangan SDM masih terbatas.	Melaksanakan sosialisasi terkait pengembangan SDM ASN dari 4 dimensi yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja.	Meningkatkan pemerataan pengembangan SDM ASN dari 4 dimensi yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja.
Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	Keberhasilan capaian didukung oleh SDM aparatur pada BKPSDMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi, pelaksanaan pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan	Melaksanakan pengembangan SDM melalui bimbingan teknis kepegawaian, pelatihan teknis, serta penataan tugas dan fungsi sesuai kebutuhan organisasi.	Meningkatkan SDM aparatur ASN BKPSDMD melalui pengembangan kompetensi berkelanjutan.
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	Anggaran sarana dan prasarana pelayanan publik sangat terbatas	Memanfaatkan sarana dan prasarana pelayanan publik yang ada secara maksimal	Berupaya untuk tetap melakukan perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pelayanan publik
Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip	Adanya peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Melakukan perbaikan sesuai rekomendasi APIP	Melakukan peningkatan secara berkelanjutan terkait kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan.

Dari 4 indikator kinerja selama tahun anggaran 2025 dimana terdapat 2 indikator kinerja yang mencapai target, dan 2 indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan.

1. Indikator kinerja indeks Profesionalitas ASN dengan target 78,35 realisasi sebesar 71,03
2. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD dengan target 76 realisasi sebesar 78
3. Indikator kinerja Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD dengan target 1,42 realisasi 1,4
4. Indikator kinerja Nilai Sakip dengan target 72 realisasi sebesar 78,55

Analisis penyebab kegagalan:

1. Capaian kinerja belum mencapai target nasional karena Tingkat kesadaran ASN terkait pengembangan kompetensi ASN belum merata

Analisis penyebab keberhasilan :

1. Keberhasilan capaian didukung oleh SDM aparatur pada BKPSDMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi, pelaksanaan pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan
2. Adanya peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan

6) Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

- 1) Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- Anggaran : Rp. 239.572.100
- Realisasi : Rp. 162.477.700 (68%)

Efisiensi anggaran :

Dari total anggaran sebesar Rp.239.572.100, realisasi sebesar Rp.162.477.700 menunjukkan adanya penghematan anggaran sekitar 32%. Efisiensi ini berasal dari:

- a) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian melalui sistem digital dengan membenahan aplikasi simpeg
- b) Pemanfaatan sarana dan prasarana mengurangi kebutuhan belanja operasional tambahan
- c) Penggunaan laboratorium komputer untuk CAT tidak seluruhnya terpakai sehingga mengurangi biaya sewa gedung

Efisiensi SDM :

Pelaksanaan kegiatan didukung oleh:

- a) Kegiatan penyusunan rencana kebutuhan ASN didukung oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja dengan memaksimalkan peran ASN pada BKPSDM sesuai dengan tugas dan fungsi.
- b) Pembagian peran yang jelas antara tim perencanaan kebutuhan ASN dan pengelola sistem informasi kepegawaian

7) Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Tabel 3. 6 Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah		3.031.698.700,-
				Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN	239.572.100,-
				Mutasi dan promosi ASN	99.840.600,-
				Pengembangan kompetensi ASN	2.663.136.600,-
				Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	29.149.400,-
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		360.454.300,-
				Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	360.454.300,-
2.	Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	Program penunjang urusan pemerintah daerah		3.440.297.596,-
				Perencanaan, penganggaran dan evauasi kinerja perangkat daerah	33.177.500,-
				Administrasi keuangan perangkat daerah	3.140.446.808,-
				Administrasi kepegawaian perangkat daerah	33.407.300,-
				Administrasi umum perangkat daerah	95.361.000,-
				Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	46.015.600,-
				Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	42.530.394,-

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)
				Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	49.358.994,-
3.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD			
4.	Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan	Nilai Sakip			

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pencapaian 4 indikator kinerja didukung oleh program dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh 2 program dan 5 kegiatan. Sedangkan 3 indikator lainnya didukung oleh 1 program dan 7 kegiatan.

b. Analisis sesuai indikator kinerja utama tahun 2025 berpedoman pada Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

1. Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025

Tabel 3. 7 Analisis perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025 Dalam Renstra 2025-2029

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	%
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35	71,03	90,7
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)	20,00	19,81	99,05
Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	26,50	25,20	95,1
Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	72	78,55	109,1

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2025, capaian sasaran strategis menunjukkan hasil yang bervariasi. Sasaran Meningkatkan Profesionalitas ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN mencapai 90,7%. Sasaran Meningkatkan Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN yang diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi mencapai 99,05%. Pada sasaran Meningkatkan Kompetensi ASN, indikator Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi mencapai 95,1%. Sementara itu, sasaran Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran serta Kinerja dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan yang diukur melalui Nilai SAKIP Perangkat Daerah menunjukkan capaian 109,1%.

2. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan tahun 2023

Tabel 3. 8 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2025 dengan tahun realisasi tahun 2024 dan tahun 2023 dalam Renstra 2025-2029

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Realisasi 2024	Realisasi 2023
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,35	71,03	76,35	76,36
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen,	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi	20,00	19,81	19,87	19,99

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Realisasi 2025	Realisasi 2024	Realisasi 2023
Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	(Angka)				
Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	26,50	25,20	29,55	26,33
Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	72	78,55	75,10	71,65

Berdasarkan perbandingan realisasi kinerja indikator kinerja utama pada tahun 2023, 2024, dan 2025, capaian pada sasaran strategis meningkatnya profesionalitas ASN menunjukkan adanya penurunan pada tahun 2025. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 sebesar 71,03 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 sebesar 76,35 dan tahun 2023 sebesar 76,36. Pada sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN yang diukur melalui Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi, realisasi tahun 2025 tercatat sebesar 19,81. Capaian ini menurun dibandingkan tahun 2024 sebesar 19,87 dan tahun 2023 sebesar 19,99. Selanjutnya, pada sasaran strategis meningkatnya kompetensi ASN, realisasi Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi tahun 2025 sebesar 25,20 mengalami penurunan dibandingkan tahun 2024 yang mencapai 29,55, meskipun masih berada di atas capaian tahun 2023 sebesar 26,33. Sementara itu, pada sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, realisasi Nilai SAKIP Perangkat Daerah menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Nilai SAKIP meningkat dari 71,65 pada tahun 2023 menjadi 75,10 pada tahun 2024, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 78,55.

3. Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Tabel 3. 9 Analisis perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target akhir yang terdapat dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra	%
Meningkatnya	Indeks	71,03	88,35	80,4

Profesionalitas ASN	Profesionalitas ASN			
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)	19,81	22,00	90
Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	25,20	29,00	86,9
Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	78,55	74,24	105,8

Berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dan target akhir yang ditetapkan dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025–2029, capaian kinerja menunjukkan pada sasaran strategis meningkatnya profesionalitas ASN, realisasi Indeks Profesionalitas ASN sampai dengan tahun 2025 sebesar 71,03, sedangkan target akhir Renstra sebesar 88,35, atau baru mencapai 80,4%. Pada sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN dengan realisasi tahun 2025 sebesar 19,81 dari target akhir renstra 22,00 atau mencapai 90%. Pada sasaran strategis meningkatnya kompetensi ASN, realisasi Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi sampai dengan tahun 2025 sebesar 25,20, dengan target akhir Renstra 29,00, atau mencapai 86,9%. Sementara itu, pada sasaran strategis meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik, realisasi Nilai SAKIP Perangkat Daerah sampai dengan tahun 2025 telah mencapai target akhir Renstra dengan tingkat capaian 105,8%.

4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/daerah lain.

Tabel 3. 10 Analisis perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional/daerah lain dalam Renstra 2025-2029

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Nasional	%
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,03	85	83,56
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)	19,81	42	47,16
Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	25,20	42	60

Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	78,55	79	99,43
--	------------------------------	-------	----	-------

Berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dan target nasional, capaian kinerja menunjukkan bahwa pada sasaran strategis meningkatnya profesionalitas ASN, realisasi Indeks Profesionalitas ASN sampai dengan tahun 2025 sebesar 71,03, sedangkan target nasional sebesar 85, atau telah mencapai 83,56%. Pada sasaran strategis meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN, realisasi Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi tahun 2025 sebesar 19,81 dari target nasional 42, atau mencapai 47,16%. Pada sasaran strategis meningkatnya kompetensi ASN, realisasi Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi sampai dengan tahun 2025 sebesar 25,20, dengan target nasional 42, atau mencapai 60%. Sementara itu, pada sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, realisasi Nilai SAKIP Perangkat Daerah sampai dengan tahun 2025 sebesar 78,55 dari target nasional 79, atau telah mencapai 99,43%.

5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan

Tabel 3. 11 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan dalam Renstra 2025-2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan	Alternatif Solusi (yang sudah dilakukan)	Rekomendasi perbaikan/ rencana tindaklanjut
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Capaian kinerja belum mencapai target nasional karena Tingkat kesadaran ASN terkait pengembangan SDM ASN belum merata dan anggaran pengembangan SDM masih terbatas.	Melaksanakan sosialisasi terkait pengembangan SDM ASN dari 4 dimensi yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja serta perencanaan anggaran terkait pengembangan SDM aparatur	Meningkatkan pemerataan pengembangan SDM ASN dari 4 dimensi yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja serta penambahan anggaran terkait pengembangan SDM ASN
Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)	Masih banyak ASN yang belum meningkatkan kualifikasi pendidikan berkelanjutan	Memberikan informasi terkait program beasiswa dan izin belajar dalam rangka peningkatan kualifikasi.	Mendorong ASN untuk meningkatkan kualifikasi Pendidikan melalui informasi terkait program beasiswa dan izin belajar.
Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi	Realisasi kinerja mengalami penurunan akibat kurangnya kesadaran dan kurangnya anggaran terkait pengembangan kompetensi.	Memberikan informasi terkait pentingnya peningkatan kompetensi melalui pembelajaran mandiri dan berbasis digital.	Mendorong peningkatan pengembangan kompetensi ASN melalui penambahan anggaran dalam pengembangan kompetensi.
Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Capaian kinerja didukung oleh meningkatnya keselarasan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja	Melakukan perbaikan sesuai rekomendasi APIP	Meningkatkan kualitas penerapan SAKIP.

Dari 4 indikator kinerja selama tahun anggaran 2025 dimana terdapat 1 indikator kinerja yang mencapai target, dan 3 indikator kinerja belum mencapai target yang ditetapkan.

1. Indikator kinerja indeks Profesionalitas ASN dengan target 78,35 realisasi sebesar 71,03
2. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka) dengan target 20,00 realisasi 19,81
3. Indikator kinerja Indeks Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi dengan target sebesar 26,50 realisasi sebesar 25,20
4. Indikator kinerja Nilai Sakip Perangkat Daerah dengan target 72 realisasi sebesar 78,55

Analisis penyebab kegagalan:

1. Capaian kinerja belum mencapai target nasional karena Tingkat kesadaran ASN terkait pengembangan SDM ASN belum merata dan anggaran pengembangan SDM masih terbatas.
2. Masih banyak ASN yang belum meningkatkan kualifikasi pendidikan berkelanjutan
3. Realisasi kinerja mengalami penurunan akibat kurangnya kesadaran dan kurangnya anggaran terkait pengembangan kompetensi.

Analisis penyebab Keberhasilan :

1. Capaian kinerja didukung oleh meningkatnya keselarasan perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja

6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Kegiatan pengembangan kompetensi ASN :

- Anggaran : Rp. 2.663.136.600
- Realisasi : Rp. 2.476.612.613 (93%)

Dari total anggaran Rp. 2.663.136.600, realisasi sebesar Rp. 2.476.612.613 menunjukkan efisiensi sekitar 7%. Penghematan anggaran diperoleh dari:

Efisiensi anggaran :

- a) Sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN tidak dibayarkan pada program pendidikan S2 tidak dibayarkan sebanyak 1 orang karena tidak memenuhi persyaratan administrasi

Efisiensi Sumber Daya Manusia :

- a) Kegiatan pengembangan kompetensi ASN didukung oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja dengan memaksimalkan peran ASN pada BKPSDM sesuai dengan tugas dan fungsi.

7. Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Tabel 3. 12 Analisis program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dalam Renstra 2025-2029

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah		3.031.698.700,-
2.	Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)		Pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN	239.572.100,-
3.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Indeks Profesionalitas Dimensi Kompetensi		Mutasi dan promosi ASN	99.840.600,-
				Pengembangan kompetensi ASN	2.663.136.600,-
				Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	29.149.400,-
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia			360.454.300,-
			Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	360.454.300,-	
4.	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan	Nilai Sakip	Program penunjang urusan pemerintah daerah		3.440.297.596,-
				Perencanaan, penganggaran dan evauasi kinerja perangkat daerah	33.177.500,-
				Administrasi keuangan perangkat daerah	3.140.446.808
				Administrasi kepegawaian perangkat daerah	33.407.300
				Administrasi umum perangkat daerah	95.361.000

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Program	Kegiatan	Anggaran (Rp)
				Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	46.015.600
				Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	42.530.394
				Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	49.358.994

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pencapaian 4 indikator kinerja didukung oleh program dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh 2 program dan 5 kegiatan. Sedangkan 3 indikator lainnya didukung oleh 1 program dan 7 kegiatan.

3.2 Realisasi Anggaran

Tabel 3. 13 Realisasi Anggaran

No	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN						
	Indeks Profesionalitas ASN				78,35	71,03	90,66
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.031.698.700	2.748.339.900	90,65	100	100	100
	Cakupan pelayanan kepegawaian						
	Presentasi cakupan pelayanan public						
	1. Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	239.572.100	162.477.700	67,81	3	3	100
	Meningkatnya Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN						
	Jumlah Dokumen Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN				3	3	100
	2. Mutasi dan Promosi ASN	99.840.600	93.151.060	93,29	1.500	1.500	100
	Terlaksananya pengelolaan kenaikan pangkat ASN						
	Jumlah SK kenaikan pangkat ASN				1.500	1.500	100
	3. Pengembangan Kompetensi ASN	2.663.136.600	2.476.612.613	92,99	49	46	97
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN						
	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN				49	46	97
	4. Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur	29.149.400	16.098.527	55,2	100	98	98
	Meningkatnya Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur						
	Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur				100	98	98
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	360.454.300	182.289.890	96	100	100	100

No	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja		
	Meningkatnya pengembangan Sumber Daya Manusia ASN						
	Presentasi pengembangan Sumber Daya Manusia ASN						
	1. Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	360.454.300	182.289.890	96	100	100	100
	Meningkatnya Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional						
	Terlaksananya Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional				100	100	100
2.	Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD						
	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD				76	78	102,6
3.	Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik						
	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD				1,42	1,4	98,6
4.	Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan						
	Nilai Sakip				72	78,55	109,10
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA	3.440.297.596	3.145.412.320	91,42	100	82	82
	Meningkatnya Kapasitas Tata Kelola Pemerintah Daerah Yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Responsif Dalam Mendukung Pencapaian Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM						
	Presentasi Capaian Kinerja Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota						
	1. Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	33.177.500	29.032.000	87,5	100	88	88
	Meningkatnya Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah						
	Jumlah laporan Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat				100	88	88

No	Uraian	Belanja			Capaian Kinerja		
	daerah						
	2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.140.446.808	2.900.564.607	92,36	12	12	100
	Meningkatnya Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah						
	Jumlah laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				12	12	100
	3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	33.407.300	31.208.560	93,41	193	282	146
	Meningkatnya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah						
	Jumlah Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				193	282	146
	4. Administrasi Umum Perangkat Daerah	95.361.000	64.810.440	67,96	28	50,4	180
	Terlaksananya Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah						
	Jumlah Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah				28	50,4	
	5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	46.015.600	44.496.925	96,69	6	6	100
	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				6	6	100
	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah						
	6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	49.358.994	38.452.703	97,34	100	67	67
	Tersedianya Barang Milik Daerah						
	Jumlah Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah				100	67	67

Berdasarkan tabel tersebut Indikator kinerja indeks Profesionalitas ASN dengan target 78,35 realisasi sebesar 71,03. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD dengan target 76 realisasi sebesar 78. Indikator kinerja Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD dengan target 1,42 realisasi 1,4. Indikator kinerja Nilai Sakip dengan target 72 realisasi sebesar 78,55.

Program Kepegawaian Daerah yang terdiri dari empat kegiatan dan 6 sub kegiatan dengan alokasi anggaran 3.031.698.700,- terrealisasi 2.748.339.900 atau 90,65 % yaitu : Kegiatan Pengadaan,Pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN Pengadaan ASN dengan alokasi dana 239.572.100,- terealisasi 162.477.700,- atau 67,81%; Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN dengan alokasi dana sebesar 99.840.600,- terealisasi 93.151.060,- atau 93,29 %; Pengelolaan kenaikan pangkat ASN di tahun 2025 dilakukan 6 periode dalam satu tahun; Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN dengan alokasi dana 2.663.136.600,- terralisasi 2.476.612.613,- atau 92,99 %;dan Kegiatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur

Program Pengembangan SDM dengan Kegiatan Persentase Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ,Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Sertajabatan Fungsional pada tahun 2025 mendapat alokasi anggaran sebesar 360.454.300,- terrealisai sebesar 182.289.890,- atau 96 %.

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; terdiri dari 7 kegiatan dan 16 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar 3.440.297.596 terealisasi sebesar 3.145.412.320 atau sebesar 94,42% dengan rincian sebagai berikut: Kegiatan perencanaan, penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan sub kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD; dengan alokasi dana 33.177.500,- terealisasi 29,032,000,- atau sebesar 87,5 ; Kegiatan Administrasi Keuangan; alokasi dana sebesar 3.140.446.008,- realisasi 2.900.564.607,- atau 92,36%; Kegiatan Adminitrasi Kepegawaian Perangkat Daerah hanya satu sub kegiatan yaitu sub kegiatan pemulangan yang pensiun dengan alokasi dana sebesar 33,407,300,- realisasi 31.208.560 atau 93,41 % ; Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah; alokasi dana sebesar 95.361.000,- realisai 64.810.440 atau 67,96% ; Kegiatan Pengadaan Milik Daerah Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah; alokasi dana sebesar 46.015.600,- terrealisasi 44,496,925,- atau 96,69 % ; Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; alokasi dana sebesar 42.530.394 realisasi 36.847.085,- atau 90,23%; Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah; alokasi dana 49.358.994,- realisasi 38.458.703 atau 84,77 %.

BAB IV PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka pada Tahun Anggaran 2025 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024 – 2026 dan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025 – 2029.

Laporan Kinerja BKPSDM Tahun 2025 berisi pencapaian target terdiri dari capaian pelaksanaan program dan kegiatan dan merupakan bentuk pertanggungjawaban tugas pokok dan fungsi BKPSDMD Kabupaten Sikka, selain itu sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas ASN di Kabupaten Sikka di tahun mendatang. Beberapa Kesimpulan yang dapat diambil atas kinerja penyelenggaraan program dan kegiatan selama Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Sasaran strategis pada Renstra 2024-2026 yaitu meningkatnya profesionalitas ASN ; meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD; meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik; dan meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan.
2. Indikator kinerja utama pada Renstra 2024-2026 yaitu indeks profesionalitas ASN; indeks profesionalitas ASN BKPSDMD; indeks sarana dan prasarana pelayanan publik; dan Nilai Sakip.
3. Capaian Indikator kinerja pada Renstra 2024-2026 yaitu Indikator kinerja utama pada Renstra 2024-2026 yaitu indeks profesionalitas ASN dengan target sebesar 78,35 realisasi sebesar 71,03; indeks profesionalitas ASN BKPSDMD dengan target 76 dan realisasi sebesar sebesar 78; indeks sarana dan prasarana pelayanan publik dengan target 1,42 dan realisasi sebesar 1,4 ; Nilai Sakip dengan target 72 dan realisasi sebesar 78,55.
4. Sasaran strategis pada Renstra 2025-2029 yaitu meningkatnya profesionalitas ASN ; Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN; meningkatnya kompetensi ASN; dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas Anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
5. Indikator kinerja utama pada Renstra 2024-2026 yaitu indeks profesionalitas ASN; indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi; indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi; dan Nilai Sakip perangkat Daerah
6. Capaian Indikator kinerja pada Renstra 2025-2029 yaitu Indikator kinerja utama pada Renstra 2024-2026 yaitu indeks profesionalitas ASN dengan target sebesar 78,35 realisasi sebesar 71,03; indeks profesionalitas ASN dimensi

- kualifikasi dengan target 20,00 dan realisasi sebesar sebesar 19,81; indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi dengan target 26,50 dan realisasi sebesar 25,20 ; Nilai Sakip dengan target 72 dan realisasi sebesar 78,55.
7. Alokasi anggaran untuk BKPSDMD Tahun anggaran 2025 Rp.6.832.450.596 terealisasi sebesar Rp.6.076.042.110 atau sebesar 89%.
 8. Analisis penyebab kegagalan kinerja Tahun 2025 Capaian kinerja belum mencapai target nasional karena Tingkat kesadaran ASN terkait pengembangan SDM ASN belum merata dan anggaran pengembangan SDM masih terbatas; dan Anggaran sarana dan prasarana pelayanan publik sangat terbatas
 9. Analisis penyebab keberhasilan kinerja Tahun 2025 capaian didukung oleh SDM aparatur pada BKPSDMD yang sesuai dengan tugas dan fungsi, pelaksanaan pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan serta adanya peningkatan kualitas perencanaan, penganggaran dan pelaporan
 10. Alternatif solusi yang telah dilakukan melaksanakan sosialisasi terkait pengembangan SDM ASN dari 4 dimensi yakni kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja, melaksanakan pengembangan SDM melalui bimbingan teknis kepegawaian, pelatihan teknis, serta penataan tugas dan fungsi sesuai kebutuhan organisasi; memanfaatkan sarana dan prasarana pelayanan publik yang ada secara maksimal; serta melakukan perbaikan sesuai rekomendasi APIP
 11. Terdapat 2 Sumber Daya yang menunjang pencapaian kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka, yakni Sumber Daya Manusia Dan Sumber Daya Anggaran. Kedua Sumber Daya ini saling melengkapi untuk mencapai indikator kinerja perangkat daerah

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah :

1. Peningkatan alokasi anggaran untuk program pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mendukung tercapainya target indikator kinerja utama
2. Kerjasama antar pemerintah dengan penyelenggara pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan tercapainya indikator kinerja pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya dimensi kualifikasi dan kompetensi
3. Perlu peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia BKPSDMD

Kepala Badan Pengembangan dan Sumber
Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka



MAYELLA DA CUNHA, S.Sos., M.A.P
Pembina Utama Muda
1972022061992011001