



PEMERINTAH KABUPATEN SIKKA

RENSTRA 2025-2029

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**





BUPATI SIKKA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN BUPATI SIKKA
NOMOR 20 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIKKA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan bahwa berdasarkan pasal 123 ayat (1) dan ayat (2), Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

Undang...

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI SIKKA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia.
2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

3. Rencana...

3. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra PD adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) Tahun.
4. Isu strategis daerah adalah kondisi atau hal yang akan diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah.
5. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan
6. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/perangkat daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcomes*) program perangkat daerah.
7. Strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan daerah/perangkat daerah untuk mencapai sasaran.
8. Arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah/perangkat daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.
9. Rencana Kerja Pernerintah Daerah yang selanjutnya disingkat RKPD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
10. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
11. Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, antara apa yang ingin dicapai dimasa yang akan datang dengan kondisi riil saat penyusunan perencanaan.
12. Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat KUA adalah dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja dan Pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun.
13. Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara yang selanjutnya disingkat PPAS adalah program prioritas dan patokan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada perangkat daerah untuk setiap program sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah.
14. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah kabupaten yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
15. Pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah adalah proses pemantauan dan supervisi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta menilai hasil realisasi kinerja untuk kepastian capaian target secara ekonomis, efisien dan efektif.

16. Pemerintah...

16. Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
17. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
18. Perangkat daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Sikka
19. Daerah adalah Kabupaten Sikka.
20. Bupati adalah Bupati Sikka.

Pasal 2

- (1) Maksud penyusunan Renstra PD ini untuk menyajikan informasi mengenai indikator kinerja PD, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- (2) Tujuan dari Renstra PD ini sebagai :
 - a. pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2030;
 - b. pedoman penyusunan Rencana Kerja Anggaran PD Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2030; dan
 - c. pedoman pelaksanaan kegiatan pembangunan selama kurun waktu Tahun 2025 sampai dengan Tahun 2030 .

BAB II

SISTEMATIKA DAN URAIAN RENSTRA

Pasal 3

- (1) Sistematika Renstra PD meliputi:
 - a. bab I : Pendahuluan
 - b. bab II : Gambaran Pelayanan, Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - c. bab III : Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
 - d. bab IV : Program, Kegiatan Sub Kegiatan dan Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan
 - e. bab V : Penutup

(2). Ketentuan...

(2) Ketentuan mengenai isi dan uraian sistematika Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Sekretariat Daerah tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- b. Sekretariat DPRD tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- c. Inspektorat Daerah tercantum dalam lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- d. Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga tercantum dalam lampiran IV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- e. Dinas Kesehatan tercantum dalam lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- f. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tercantum dalam lampiran VI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- g. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan tercantum dalam lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- h. Satuan Polisi Pamong Praja tercantum dalam lampiran VIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- i. Dinas Sosial tercantum dalam lampiran IX yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- j. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tercantum dalam lampiran X yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- k. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tercantum dalam lampiran XI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- l. Dinas Lingkungan Hidup tercantum dalam lampiran XII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- m. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tercantum dalam lampiran XIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- n. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa tercantum dalam lampiran XIV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- o. Dinas Perhubungan tercantum dalam lampiran XV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;

p. Dinas ...

- p. Dinas Komunikasi dan Informatika tercantum dalam lampiran XVI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- q. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tercantum dalam lampiran XVII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- r. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan tercantum dalam lampiran XVIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- s. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan tercantum dalam lampiran XIX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- t. Dinas Ketahanan Pangan tercantum dalam lampiran XX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- u. Dinas Perikanan tercantum dalam lampiran XXI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- v. Dinas Pertanian tercantum dalam lampiran XXII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- w. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah tercantum dalam lampiran XXIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- x. Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah tercantum dalam lampiran XXIV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- y. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah tercantum dalam lampiran XXV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- z. Badan Pendapatan Daerah tercantum dalam lampiran XXVI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- aa. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah tercantum dalam lampiran XXVII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- bb. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tercantum dalam lampiran XXVIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- cc. Badan Penanggulangan Bencana Daerah tercantum dalam lampiran XXIX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;

dd. Badan...

- dd. Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum dr. T.C. Hillers Maumere tercantum dalam lampiran XXX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ee. Kecamatan Alok tercantum dalam lampiran XXXI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ff. Kecamatan Alok Barat tercantum dalam lampiran XXXII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- gg. Kecamatan Alok Timur tercantum dalam lampiran XXXIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- hh. Kecamatan Bola tercantum dalam lampiran XXXIV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ii. Kecamatan Doreng tercantum dalam lampiran XXXV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- jj. Kecamatan Hewokloang tercantum dalam lampiran XXXVI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- kk. Kecamatan Kangae tercantum dalam lampiran XXXVII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ll. Kecamatan Kewapante tercantum dalam lampiran XXXVIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- mm. Kecamatan Koting tercantum dalam lampiran XXXIX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- nn. Kecamatan Lela tercantum dalam lampiran XL yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- oo. Kecamatan Magepanda tercantum dalam lampiran XLI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- pp. Kecamatan Mapitara tercantum dalam lampiran XLII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- qq. Kecamatan Mego tercantum dalam lampiran XLIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- rr. Kecamatan Nelle tercantum dalam lampiran XLIV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ss. Kecamatan Nita tercantum dalam lampiran XLV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;

tt. Kecamatan...

- tt. Kecamatan Paga tercantum dalam lampiran XLVI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- uu. Kecamatan Palue tercantum dalam lampiran XLVII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- vv. Kecamatan Talibura tercantum dalam lampiran XLVIII yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- ww. Kecamatan Tanawawo tercantum dalam lampiran XLIX yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- xx. Kecamatan Waiblama tercantum dalam lampiran L yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini;
- yy. Kecamatan Waigete tercantum dalam lampiran LI yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III PENGENDALIAN DAN EVALUASI

Pasal 4

- (1) Pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk menilai kesesuaian antara capaian Pembangunan Daerah dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan serta rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif serta tujuan dan sasaran Renstra PD.
- (2) Pengendalian pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pemantauan dan supervisi terhadap pelaksanaan Renstra.
- (3) Hasil pemantauan dan supervisi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa indikator kinerja PD, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD, telah dilaksanakan melalui Renja Perangkat Daerah.

Pasal...

Pasal 5

- (1) Evaluasi terhadap hasil Renstra untuk mengidentifikasi adanya ketidaksesuaian indikator kinerja PD, rencana program, kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran Renstra PD untuk dilakukan perbaikan/penyempurnaan.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran Renstra PD dapat dicapai untuk mewujudkan Visi pembangunan jangka menengah daerah.

Pasal 6

Ketentuan mengenai pengendalian dan evaluasi sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 4 dan Pasal 5 dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sikka.

Ditetapkan di Maumere
pada tanggal 10 Oktober 2025



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa Atas Rahmat dan Karunianya maka Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka akhirnya selesai disusun dengan segala keterbatasan yang ada pada kami. Rencana Strategis merupakan 1 (satu) dokumen perencanaan yang berisi panduan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun yang digunakan sebagai sarana pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perangkat daerah.

Dokumen Rencana Strategis mengandung tujuan dan sasaran serta program, kegiatan dan sub kegiatan yang realistis dan terukur. Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka didasarkan pada hasil pembahasan arah kebijakan dan program kegiatan serta sub kegiatan masing-masing bidang yang sesuai dengan kewenangan, tugas pokok dan fungsinya.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 – 2029 belum mampu mengakomodir kebutuhan stakeholder secara keseluruhan.

Maumere, Oktober 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Kabupaten Sikka,



Mayella Da Cunha, S.Sos.,M.A.P.

Pembina Utama Muda

NIP. 19720206 199201 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	10
2.1 Gambaran Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka	10
2.1.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	10
2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	17
2.1.3 Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	24
2.1.4 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	37
2.1.5 Kerja Sama Daerah Yang Menjadi Tanggung Jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	38
2.2. Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	39
2.3. Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	42

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	48
3.1 Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	48
3.2 Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	49
3.3 Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	52
3.3.1 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	52
3.3.2 Arah Kebijakan dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran	55
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	58
4.1 Uraian Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	58
4.2 Uraian Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	63
4.3 Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	75
4.4 Sub Kegiatan Prioritas Yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah Rencana pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka	92
4.5 Indikator Kinerja Daerah (IKD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029	94
4.6 Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029	97
4.7 Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra Badan	

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 101

BAB V PENUTUP 104

1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Status Pegawai BKPSDMD Kab.Sikka 18

Tabel 2.2 Tingkat Pendidikan ASN BKPSDMD Kab.Sikka 19

Tabel 2.3 Jenjang Pangkat/Golongan ASN BKPSDMD
Kab.Sikka 20

Tabel 2.4 Diklat PIM PNS BKPSDMD Kabupaten Sikka 22

Tabel 2.5 Sarana dan Prasarana pada BKPSDMD Kab. Sikka.. 23

Tabel 2.6 Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kab.Sikka TA.2020-
2023..... 28

Tabel 2.7 Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kab.Sikka TA.2024 ... 29

Tabel 2.8 Anggaran dan Realisasi Anggaran Pelayanan
BKPSDMD Kab.Sikka TA. 2020 35

Tabel 2.9 Anggaran dan Realisasi Anggaran Pelayanan
BKPSDMD Kab.Sikka TA 2021-2024 36

Tabel 2.10 Analisis Permasalahan Pelayanan BKPSDMD
Kab.Sikka..... 41

Tabel 2.11 Analisis SWOT Isu Strategis BKPSDMD Kab.Sikka. 43

Tabel 2.12 Isu Strategis BKPSDMD Kab.Sikka 45

Tabel 3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDMD 51

Tabel 3.2 Strategi BKPSDMD Kab. Sikka Tahun 2025-2029 ... 53

Tabel 3.3 Arah Kebijakan BKPSDMD Kab. Sikka
Tahun 2025-2029 56

Tabel 4.1 Program BKPSDMD 60

Tabel 4.2 Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDMD
Kab.Sikka Tahun 2025-2029 64

Tabel 4.3 Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan
Pendanaan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-
2029..... 76

Tabel 4.4 Daftar Sub kegiatan prioritas Dalam Mendukung
Program Prioritas Pembangunan Daerah pada BKPSDMD
Kab. Sikka Tahun 2025-2029 92

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama (IKD) pada BKPSDMD

Kab.Sikka Tahun 2025-2029 95

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci (IKU) BKPSDMD Kab.Sikka

Tahun 2025-2029 99

1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi BKPSDMD Kab.Sikka..... 17

Gambar 2.2 Perkembangan Jumlah PNS Kabupaten Sikka
Tahun 2020 - 2024 25

Gambar 2.3 Perkembangan Target dan Realisasi Diklat PIM
Tahun 2020-2024 31

Gambar 2.4 Perkembangan PNS Yang Mengikuti Tugas Belajar
DIII, S1, dan S2 Tahun 2020-2024 32

Gambar 2.5 Perkembangan Pelaksanaan Bimtek ASN
Kab. Sikka Tahun 2020-2024 33

1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional merupakan satu kesatuan tata cara dalam penyusunan rencana pembangunan jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan, yang dilaksanakan secara sinergis antara pemerintah dan masyarakat baik di tingkat pusat maupun daerah. Dalam kerangka tersebut, setiap perangkat daerah diwajibkan menyusun dokumen perencanaan kerja yang berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembangunan, baik jangka menengah maupun jangka pendek. Untuk jangka menengah, dokumen dimaksud adalah Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra).

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah lima tahunan yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan daerah sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Penyusunan Renstra dilakukan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sehingga terdapat keterpaduan antara perencanaan perangkat daerah dengan arah pembangunan daerah secara keseluruhan.

Sejalan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Sikka sebagai perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis di bidang manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pengembangan kompetensi aparatur dituntut untuk menyusun Renstra sebagai pedoman pelaksanaan tugas selama periode 2025-2029. Penyusunan Renstra BKPSDMD ini juga berpedoman pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025

1

tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, serta mengedepankan prinsip keterpaduan dan keselarasan dengan berbagai dokumen perencanaan pembangunan, yaitu RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, RPJPD Provinsi Nusa Tenggara Timur 2025-2045, RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur 2025-2029, RPJPD Kabupaten Sikka 2025-2045, RPJMD Kabupaten Sikka 2025-2029, dan RTRW Kabupaten Sikka 2025-2044.

Kebutuhan penyusunan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 didasarkan pada pentingnya menghadirkan arah kebijakan pembangunan aparatur yang lebih terencana, terukur, dan berkelanjutan. BKPSDMD memiliki peran sentral dalam menjamin kualitas tata kelola kepegawaian, penerapan sistem merit, serta peningkatan kapasitas aparatur agar mampu menjawab tuntutan reformasi birokrasi, dinamika regulasi, serta perkembangan lingkungan strategis di tingkat lokal, nasional, maupun global.

Selain itu, tantangan transformasi digital, peningkatan kualitas pelayanan publik, serta tuntutan profesionalisme ASN menuntut adanya perencanaan yang komprehensif, responsif, dan adaptif. Oleh karena itu, Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 tidak hanya sekadar dokumen administratif, melainkan merupakan instrumen strategis dalam membangun birokrasi yang modern, berintegritas, dan berdaya saing tinggi guna mendukung pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Sikka.

Lebih lanjut, Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) BKPSDMD setiap tahunnya. Renja tersebut kemudian diintegrasikan ke dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Sikka yang menjadi dasar penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS). KUA dan PPAS ini selanjutnya digunakan dalam proses penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan

Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) BKPSDMD serta penyusunan dokumen Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sikka.

Dengan demikian, penyusunan Rencana Strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029 tidak sekadar merupakan pemenuhan kewajiban administratif, melainkan merupakan bentuk komitmen strategis dalam membangun birokrasi yang modern, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Birokrasi yang demikian diharapkan mampu menjadi penggerak utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Sikka.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Rencana Strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 adalah:

1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang - undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Penetapan Peraturan Pemerintah

1

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
8. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 112);

1

9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 111 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 180);
10. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 12);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklator Perencanaan Pembangunan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaran Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
15. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;

16. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 5 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi NTT Tahun 2024 Nomor 5);
17. 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 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);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 143);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 1 Tahun 2025 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Tahun 2025-2044 (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2025 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Nomor 147);
20. 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);
21. Peraturan Bupati Sikka Nomor 47 Tahun 2019 tentang Satu Data Kabupaten Sikka (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2019 Nomor 47);

22. Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2022 Nomor 63);

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Strategis BKPSDMD 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. Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis BKPSDMD adalah sebagai berikut:

1. Menjabarkan visi dan misi kepala daerah ke dalam kebijakan perangkat daerah, agar selaras dengan Pembangunan jangka menengah daerah;
2. Menjadi acuan dalam penyusunan rencana kerja perangkat daerah (RKPD) dan rencana kerja perangkat daerah (Renja PD) setiap tahunnya, sehingga perlu Pembangunan dapat berjalan sistematis dan terukur.
3. Menetapkan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan program, dan kegiatan perangkat daerah berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing.
4. Menjamin konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, serta mendorong efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan.

5. Meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, dengan Menyusun indikator kinerja utama yang terukur dan realistis.
6. Sebagai dasar dalam pengukuran dan evaluasi kinerja perangkat daerah selama periode 5 (lima) tahun.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 disusun dengan dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BKPSDMD KABUPATEN SIKKA

Berisi gambaran pelayanan yang memuat tugas, fungsi dan struktur, sumber daya, kinerja pelayanan, kelompok sasaran layanan yang menjadi tanggung jawab dan pemasalahan serta isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi tujuan, sasaran, strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran, arah kebijakan dalam mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN URUSAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Berisi uraian program, kegiatan, sub kegiatan beserta kinerja, indikator, target, dan pagu indikatif, target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) dan target kinerja Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) Tahun 2025-2029.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan penting substansi, kaidah pelaksanaan dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

1

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN SIKKA

2.1. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka

2.1.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Sikka dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 7 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka dan Peraturan Bupati Sikka Nomor 63 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka.

BKPSDMD Kabupaten Sikka merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

a. Kepala Badan

BKPSDMD Kabupaten Sikka mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKPSDMD Kabupaten Sikka mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana dan program kerja Badan;
- 2) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- 3) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 4) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- 5) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- 6) Penyelenggaraan kesekretariatan Badan; dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

b. 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. Dalam menjalankan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. koordinasi dan penyusunan program, kegiatan dan anggaran;
- b. koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
- c. koordinasi dan pelaksanaan urusan tata usaha, kearsipan dan dokumentasi;
- d. koordinasi penyusunan laporan pelaksanaan urusan rumah tangga, hubungan kemasyarakatan, dan kerja sama;
- e. koordinasi penyusunan laporan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, Laporan Sistem akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dan Laporan lainnya sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan di Lingkungan Badan;
- f. koordinasi penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja dan evaluasi jabatan dan penilaian kinerja pegawai di lingkungan Badan; dan

1

- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut diatas, Sekretariat membawahi:

a) Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan

Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Sekretaris menyusun program, evaluasi, dan pelaporan. Dalam menjalankan tugas Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi:

- (1) penyiapan koordinasi penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan;
- (2) penyiapan bahan penyusunan program, evaluasi, dan pelaporan;
- (3) penyiapan dan pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program/kegiatan dan anggaran;
- (4) koordinasi dan fasilitasi penyelesaian atas hasil pemeriksaan;
- (5) 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
- (6) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

b) Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan dan Aset

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

- (1) penyusunan rencana program dan kegiatan dilingkungan Sub Bagian;
- (2) penyusunan analisis kebutuhan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- (3) Melaksanakan pengurusan kepangkatan, gaji berkala, pensiun,

pemberhentian, dan cuti Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;

- (4) penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan di lingkungan Badan;
- (5) pengelolaan dan pengembangan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai di lingkungan Badan;
- (6) pelaksanaan administrasi penegakan disiplin dan perlindungan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- (7) fasilitasi urusan pemberian penghargaan dan tanda jasa Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- (8) penyiapan telaahan kebijakan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan;
- (9) pengelolaan naskah dinas, kearsipan, dan dokumentasi;
- (10) penyiapan koordinasi pengelolaan keuangan dan aset;
- (11) penyiapan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji;
- (12) penyiapan bahan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan aset;
- (13) pelaksanaan pengelolaan perlengkapan, Barang Milik Negara, dan Barang Milik Daerah dalam penguasaan Badan;
- (14) pelaksanaan perbendaharaan, penatausahaan, verifikasi, akuntansi dan pelaporan keuangan, dan aset; dan
- (15) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

c. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

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:

- (1) penyusunan program kerja bidang;
- (2) perumusan kebijakan data dan informasi kepegawaian
- (3) perumusan kebijakan pengadaan;
- (4) penyusunan rencana kebutuhan, jenis, dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- (5) penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- (6) penyelenggaraan sumpah Pegawai Negeri Sipil dan peningkatan status dari Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- (7) pelaksanaan usulan penetapan Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Istri/Kartu Suami (KARIS/KARSU);
- (8) pelaksanaan verifikasi dan peremajaan database informasi kepegawaian;
- (9) penyusunan dan penyajian data serta informasi kepegawaian;
- (10) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pengelolaan data serta informasi kepegawaian; dan
- (11) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

d. Bidang Mutasi dan Pensiun

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:

- (1) penyusunan program kerja bidang;
- (2) perumusan kebijakan mutasi dan pensiun;
- (3) penyelenggaraan proses mutasi kenaikan pangkat, penyesesuaian Ijazah, peningkatan pendidikan, ujian dinas kenaikan pangkat dan ujian dinas penyesesuaian ijazah, penyesesuaian masa kerja serta mutasi dalam dan luar daerah;
- (4) penyelenggaraan pensiun, klaim Tabungan dan Asuransi Pegawai

Negeri (TASPEN), Tabungan Perumahan Rakyat (TAPERA) dan Asuransi Kematian (ASKEM);

- (5) penyelenggaraan cuti Aparatur Sipil Negara;
- (6) pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan pensiun;
- (7) pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan pensiun;
- (8) memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara (KORPRI dan profesi ASN lainnya);
- (9) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan terhadap penyelenggaraan mutasi dan pensiun; dan
- (10) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

e. 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:

- (1) penyusunan program kerja bidang;
- (2) perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- (3) 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;
- (4) perencanaan dan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja aparatur, penerapan Norma Standar Prosedur Kriteria, Kode Etik, disiplin dan pemberian penghargaan;

- (5) perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengembangan karier dan pola karier;
- (6) pengoordinasian pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur;
- (7) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja aparatur; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut diatas, Bidang-Bidang membawahi 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.

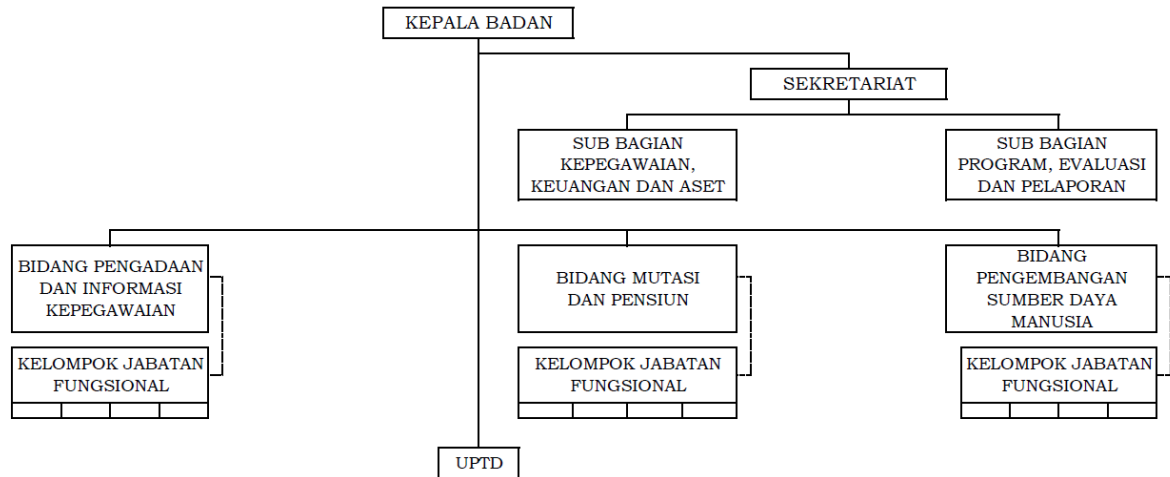
Kelompok jabatan fungsional yang diangkat melalui penyesuaian/inpassing berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional berdasarkan jenjangnya 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.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka dapat dilihat pada gambar 2.1:

1

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka



Sumber: Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2022

2.1.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya BKPSDMD Kabupaten Sikka didukung oleh sumber daya organisasi, yang terdiri dari sumber daya aparatur serta sarana dan prasarana.

a. 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 2.1
Status Pegawai BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Status Kepegawaian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	PNS	15	13	28
2.	CPNS	1	3	4
3.	PPPK	6	8	14
	Jumlah	22	24	46

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 46 orang, terdiri dari 28 orang PNS (61%), CPNS 4 orang (0,87%) dan 14 orang PPPK (31%).

Dari sisi jenis kelamin, terdapat 22 orang laki-laki (48%) dan 24 orang perempuan (52,17%). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibanding laki-laki, meskipun perbedaannya relatif kecil. Apabila dirinci dari 28 orang PNS, terdapat 15 laki-laki (32,60%) dan 13 perempuan (28,26%), 4 orang CPNS terdiri dari 1 laki-laki (0,28%) dan 3 orang perempuan (0,65%) dari 14 orang PPPK, terdapat 6 laki-laki (13,04%) dan 8 perempuan (17,39%).

Dengan demikian, struktur kepegawaian BKPSDMD Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa PNS masih didominasi oleh perempuan, sedangkan pada kelompok PPPK mayoritas adalah perempuan. Secara keseluruhan, komposisi pegawai relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan proporsi perempuan sedikit lebih besar.

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.

1

Tabel 2.2
Tingkat Pendidikan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
A.	PNS	28
1.	SMA	8
2.	DIII	3
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	46

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah aparatur pada BKPSDMD Kabupaten Sikka sebanyak 46 orang dengan rincian 28 orang PNS (61%), CPNS 4 orang (0,87%) dan 14 orang PPPK (31%). Pada kelompok PNS, sebagian besar berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (58,62%), diikuti oleh SMA sebanyak 8 orang (27,59%), D-III sebanyak 3 orang (10,34%), serta S2 sebanyak 1 orang (3,45%) 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.

Kondisi ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, komposisi pendidikan aparatur di BKPSDMD Kabupaten Sikka didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 29 orang (70,73%), diikuti oleh SMA sebanyak 8 orang (19,51%), D-III sebanyak 3 orang (7,32%), dan S2 sebanyak 1 orang (2,44%). Dominasi lulusan S1 ini mencerminkan kapasitas sumber daya aparatur yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDMD, meskipun masih diperlukan peningkatan kualifikasi

pendidikan formal pada jenjang pascasarjana guna memperkuat kompetensi kelembagaan ke depan

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 2.3
Jenjang Pangkat/Golongan ASN BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah
A.	PNS	32
1.	Pembina Utama Muda/IV-c	1
2.	Pembina Tingkat I/IV-b	1
3.	Pembina/IV-a	1
4.	Penata Tingkat I/III-d	8
5.	Penata/III-c	2
6.	Penata Muda Tingkat I/III-b	6
7.	Penata Muda/III-a	9
8.	Pengatur Tingkat I /II-d	3
9.	Pengatur II/c	2
B.	PPPK	16
1.	Golongan IX	12
2.	Golongan V	1
3.	Golongan 1	1
	Jumlah A + B	46

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Sikka tercatat sebanyak 46 orang, yang terdiri dari 32 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekitar 70,73% dan 16 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau 29,27%.

Dari total 32 PNS, sebagian besar berada pada jenjang golongan III sebanyak 25 orang (78,12% dari total PNS atau 54,34% dari total pegawai).

Rinciannya yaitu 8 orang Penata Tingkat I (III-d), 6 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 (10% dari total PNS atau 6,52% dari total pegawai), yang terdiri atas 1 orang Pembina Utama Muda (IV-c), 1 orang Pembina Tingkat I (IV-b), dan 1 orang Pembina (IV-a). Kemudian pada golongan II tercatat 5 orang PNS (15,62% dari total PNS atau 10,86% dari total pegawai), terdiri dari 3 orang Pengatur Tingkat I (II-d) dan 2 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.

Dengan demikian, komposisi kepegawaian BKPSDMD Kabupaten Sikka menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada golongan III (78,12%), diikuti oleh PPPK golongan IX,V,dan I (34,5%), golongan II (15,62%), dan golongan IV (10%). Struktur ini memperlihatkan dominasi pegawai pada level menengah serta menjadi dasar penting dalam perencanaan pengembangan kapasitas dan karier aparatur di masa mendatang.

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 2.4
Diklat PIM PNS BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Uraian	PNS Yang Mengikuti Diklat PIM	PNS Yang Belum Mengikuti Diklat PIM
	PIM II	1	-
	PIM III	1	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.

b. Kondisi Sarana Prasarana BKPSDMD Kabupaten Sikka

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDMD Kabupaten Sikka ditunjang oleh ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Sarana dan prasarana tersebut meliputi ruang kerja, peralatan kerja, sarana telekomunikasi, serta sarana transportasi yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan operasional organisasi.

Kondisi aset dan sarana prasarana pada BKPSDMD Kabupaten Sikka pada umumnya berada dalam keadaan baik, mencakup peralatan dan perlengkapan perkantoran, akses internet, serta kendaraan operasional. Sarana gedung kantor juga dalam kondisi sangat baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas pelayanan manajemen kepegawaian bagi 6.511 orang ASN Kabupaten Sikka.

Meskipun demikian, peralatan dan perlengkapan penunjang memerlukan pemeliharaan secara berkala dan berkesinambungan agar tetap berfungsi optimal serta tidak cepat mengalami kerusakan atau penurunan kualitas. Hal ini penting untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.

Secara lebih rinci, jenis dan jumlah sarana prasarana yang dimiliki BKPSDMD Kabupaten Sikka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.5
Sarana dan Prasarana pada BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Nama Barang	Jumlah	Keadaan Barang		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1.	Kendaraan Dinas Roda 4	1 Unit	1 Unit	-	-
2.	Kendaraan Dinas Roda 2	5 Unit	-	3 Unit	2 Unit
3.	Laptop	11 Unit	1 Unit	9 Unit	1 Unit
4.	Komputer PC	5 Unit	-	5 Unit	-
5.	Printer	7 Unit	-	7 Unit	-
6.	Lemari Kayu	9 Unit	9 Unit	-	-
7.	Filing Cabinet	6 Unit	6 Unit	-	-
8.	Meja Kerja Kayu	28 Unit	28 Unit	-	-
9.	Rak Kayu	8 Unit	-	8 Unit	-
10.	Kursi Kayu	26 Unit	26 Unit	-	-
11.	Kursi Fiber Plastik	5 Unit	5 Unit	-	-
12.	Kursi Putar	5 Unit	3 Unit	2 Unit	-
13.	Lemari Es	1 Buah	1 Buah	-	-
14.	AC	9 Unit	9 Unit	-	-
15.	Televisi	1 Buah	1 Buah	-	-
16.	Wireless	1 Unit	1 Unit	-	-
17.	Camera Video	1 Buah	1 Buah	-	-
18.	Memori	14 Buah	14 Buah	-	-
19.	Server	1 Unit	1 Unit	-	-
20.	CCTV	4 Unit	4 Unit	-	-
21.	Scanner	1 Buah	1 Buah	-	-
22.	Kipas Angin	2 Buah	2 Buah	-	-

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data inventaris, aset dan sarana prasarana pada BKPSDMD Kabupaten Sikka

terdiri dari berbagai jenis peralatan dan perlengkapan perkantoran, kendaraan operasional, serta sarana pendukung lainnya dengan jumlah keseluruhan yang cukup memadai.

Dari sisi kendaraan operasional, terdapat 1 unit kendaraan roda empat dalam kondisi baik, serta 5 unit kendaraan roda dua, dengan rincian 3 unit mengalami kerusakan ringan dan 2 unit mengalami kerusakan berat.

Peralatan kerja berbasis teknologi terdiri dari 11 unit laptop (1 unit baik, 9 unit rusak ringan, 1 unit rusak berat), 5 unit komputer PC (seluruhnya rusak ringan), 7 unit printer (seluruhnya rusak ringan), serta 1 unit server dalam kondisi baik. Selain itu, terdapat peralatan pendukung lainnya seperti kamera video, televisi, wireless, scanner, CCTV, dan AC yang sebagian besar masih dalam kondisi baik.

Untuk perabot perkantoran, sebagian besar masih dalam kondisi baik, antara lain 28 unit meja kerja kayu, 26 unit kursi kayu, 9 unit lemari kayu, 6 unit filing cabinet, 5 unit kursi fiber plastik, serta 8 unit rak kayu (seluruhnya dalam kondisi rusak ringan). Selain itu, terdapat 5 unit kursi putar, dengan rincian 3 unit baik dan 2 unit rusak ringan.

Secara umum, kondisi sarana dan prasarana BKPSDMD Kabupaten Sikka dapat dikatakan cukup baik, meskipun terdapat sejumlah peralatan elektronik dan kendaraan roda dua yang memerlukan pemeliharaan maupun penggantian secara bertahap agar fungsi pelayanan manajemen kepegawaian tetap berjalan optimal.

2.1.3. Kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan strategis, sesuai dengan indikator kinerja pelayanan perangkat daerah.

a. Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka

Kinerja pelayanan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun organisasi dalam memberikan pelayanan terhadap kelompok sasaran dari suatu program atau kegiatan. Kelompok sasaran BKPSDMD Kabupaten Sikka adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) beserta stakeholder yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.

Sebagai perangkat daerah yang membidangi urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur, serta pengembangan sumber daya manusia, BKPSDMD Kabupaten Sikka dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Tingkat keberhasilan pelayanan BKPSDMD dapat tercermin antara lain dari perkembangan jumlah ASN yang menjadi sasaran layanan, baik dalam aspek manajemen kepegawaian maupun dalam aspek pengembangan kompetensi.

Adapun perkembangan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dari tahun ke tahun menunjukkan adanya dinamika yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kebutuhan organisasi perangkat daerah, kebijakan penerimaan formasi ASN, serta adanya pegawai yang memasuki masa pensiun. Data tersebut dapat dilihat pada grafik berikut.

Gambar 2.2

Perkembangan Jumlah PNS Kabupaten Sikka Tahun 2020-2024



Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Berdasarkan grafik di atas, dapat dijelaskan bahwa perkembangan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang cukup dinamis. Pada tahun 2020 jumlah PNS tercatat sebanyak 5.441 orang, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 5.182 orang atau turun sebesar 4,76 persen. Tren penurunan masih berlanjut pada tahun 2022 dengan jumlah PNS sebanyak 5.146 orang atau berkurang sekitar 0,69 persen dibandingkan tahun sebelumnya.

Namun demikian, pada tahun 2023 terjadi lonjakan signifikan dengan jumlah PNS meningkat menjadi 6.383 orang, naik sebesar 24,04 persen. Kenaikan ini terutama disebabkan oleh adanya penerimaan formasi baru serta penyelesaian proses pengangkatan ASN di tahun tersebut. Selanjutnya, pada tahun 2024 jumlah PNS kembali mengalami peningkatan meskipun lebih moderat, yaitu menjadi 6.511 orang atau naik sebesar 2,01 persen dibandingkan tahun 2023.

Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa meskipun sempat mengalami penurunan dalam dua tahun berturut-turut, jumlah PNS Kabupaten Sikka kembali mengalami peningkatan cukup signifikan sejak tahun 2023 hingga 2024. Hal ini menunjukkan adanya penguatan kapasitas aparatur dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Kabupaten Sikka.

Pelayanan yang optimal hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Saat ini, jumlah sumber daya manusia pada BKPSDMD Kabupaten Sikka terdiri dari 32 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 16 orang PPPK. Dengan demikian, total aparatur yang tersedia berjumlah 44 orang.

Di sisi lain, kelompok sasaran pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka yang pada tahun 2024 tercatat sebanyak 6.511 orang. Perbandingan antara jumlah pegawai BKPSDMD dengan jumlah ASN yang dilayani

menunjukkan beban kerja yang cukup besar, dimana setiap pegawai rata-rata harus memberikan pelayanan kepada sekitar 159 orang ASN.

Kondisi ini menuntut adanya peningkatan efisiensi kerja, pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan kapasitas aparatur BKPSDMD agar pelayanan kepegawaian dapat berjalan secara efektif, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan ASN maupun stakeholder lainnya.

Adapun capaian kinerja pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka selama periode Tahun 2020–2023 dapat dilihat pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disusun sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah. Capaian IKU tersebut mencerminkan tingkat keberhasilan BKPSDMD dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan aparatur, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Sikka.

Data capaian indikator kinerja utama ini memberikan gambaran nyata atas kontribusi BKPSDMD dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Selain itu, capaian tersebut juga menjadi dasar evaluasi yang penting dalam penyusunan arah kebijakan dan strategi pada periode perencanaan berikutnya.

1

Tabel 2.6

Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2020-2023

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun				Realisasi Capaian Tahun			
			2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
1.	Indeks Profesionalitas ASN Kab.Sikka		55	60	65	70	30,03	32,06	69,9	76,36
2.	Indeks Profesionalitas BKPSDMD Kab.Sikka		60	65,5	68	70	76	75	85	85
3.	Indeks Sarana dan Prasarana pada BKPSDMD Kab.Sikka		1,15	1,20	1,32	1,42	1,2	1,42	1,89	2,1
4.	Nilai SAKIP BKPSDMD Kab.Sikka		65,5	68,5	70,5	71	71,18	65,41	-	71,65

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka selama periode Tahun 2020-2023 menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada aspek Indeks Profesionalitas ASN Kab.Sikka, capaian tertinggi terjadi pada tahun 2023.

Untuk Indeks Profesionalitas ASN pada BKPSDMD Kab.Sikka, setiap tahun melampaui target. Pada indeks sarana dan prasarana, capaian cukup baik meskipun terdapat beberapa kekurangan salah satunya adalah perlu adanya pembangunan gedung kantor BKPSDMD Kab.Sikka

Untuk indikator nilai SAKIP BKPSDMD Kab.Sikka pada tahun 2022 nilai SAKIP mengalami disclaimer karena keterlambatan pengiriman

Selama periode Tahun 2018-2023, indikator kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka beberapa kali mengalami penyesuaian sebagai tindak lanjut hasil evaluasi serta upaya perbaikan kinerja organisasi. Penyesuaian terakhir dilakukan pada Tahun 2023 yang bertepatan dengan

berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah. Perubahan ini sejalan dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonomi Baru. Instruksi tersebut mewajibkan Pemerintah Kabupaten Sikka untuk menyusun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 yang kemudian ditindaklanjuti dengan penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD, sehingga kesinambungan perencanaan pembangunan daerah tetap terjaga

Tabel 2.7
Kinerja Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2024

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun				Realisasi Capaian Tahun			
			2023	2024	2025	2026	2023	2024	2025	2026
1.	Indeks Profesionalitas ASN Pemkab Sikka		70	70	75	80	76,36	76,36		
2.	Indek Profesionalitas ASN BKPSDMD		70	70	76	80	85	70		
3.	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD		1,42	1,28	1,42	1,57	2,1	1,57		

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sikka pada tahun 2024 realisasinya melebihi target yang di rencanakan tetapi dalam penilaian BKN Regional X Denpasar berdasarkan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 melalui 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi,kompetensi,kinerja dan disiplin di tahun 2024 dari hasil penilaian Kabupaten Sikka mendapat nilai 76,36% tetapi masih kategori sedang, sedangkan indeks profesionalitas ASN BKPSDMD Kab.Sikka juga

masih sedang dengan nilai 70 karena dimensi kompetensi masih rendah sedangkan indeks sarana dan prasarana pelayanan BKPSDMD mengalami peningkatan dari target 1,28 menjadi 1,57 karena indikator penunjang peningkatan adalah adanya ruang tunggu, tempat parkir dan toilet.

Secara keseluruhan, periode 2024 menunjukkan bahwa BKPSDMD Kabupaten Sikka mampu menjaga konsistensi pelayanan dasar kepegawaian, namun perlu memperkuat strategi dalam bidang pengembangan kapasitas dan kompetensi ASN sebagai faktor kunci peningkatan kualitas aparatur dan tata kelola pemerintahan daerah.

Dari kinerja pelayanan diatas dapat digambarkan target pencapaian kinerja pelayanan BKPSDMD Kab.Sikka dari tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

1) Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Struktural

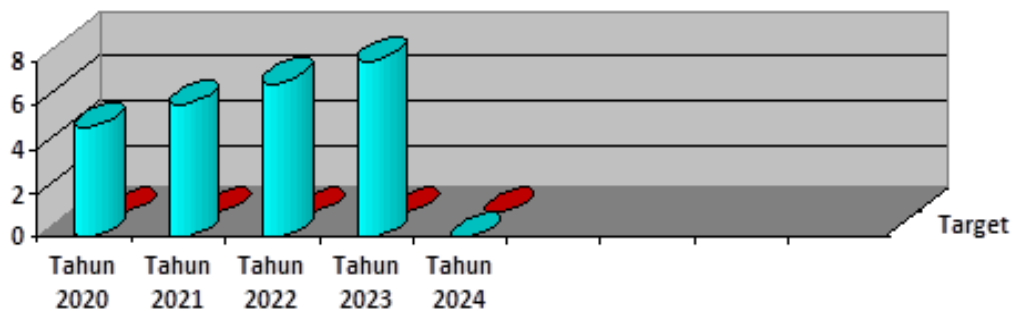
Indikator ini menggambarkan jumlah ASN, baik yang sudah maupun belum menduduki jabatan struktural eselon IV, III, dan II, yang berhasil didiklatkan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka dalam kurun waktu 2020-2024. Pelaksanaan diklat ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan kompetensi manajerial yang dibutuhkan dalam menduduki jabatan struktural, meliputi Diklat Kepemimpinan (PIM) II, PIM III, dan PIM IV.

Pencapaian indikator ini menunjukkan sejauh mana upaya BKPSDMD dalam mempersiapkan ASN agar memiliki kompetensi kepemimpinan, manajerial, dan kemampuan strategis yang diperlukan dalam menjalankan tugas organisasi perangkat daerah. Dengan terselenggaranya diklat struktural secara berkesinambungan, diharapkan kualitas aparatur pemerintah daerah semakin meningkat, sehingga mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan akuntabel.

Perkembangan jumlah peserta diklat struktural dari Tahun 2020 hingga 2024 dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 2.3

Perkembangan Target dan Realisasi Diklat PIM Tahun 2020 – 2024



Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari grafik di atas dapat dijelaskan bahwa target jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural dari tahun 2020 hingga 2024 secara konsisten mengalami peningkatan, mulai dari 5 orang pada tahun 2020 hingga mencapai 8 orang pada tahun 2023, sementara tahun 2024 ditetapkan target sebanyak 8 orang. Namun, realisasi capaian setiap tahunnya masih belum sejalan dengan target yang ditetapkan.

Pada tahun 2020-2023, meskipun target sudah meningkat, realisasi peserta diklat struktural masih sangat rendah, yaitu hanya 1-2 orang setiap tahunnya. Bahkan pada tahun 2024, belum terdapat realisasi capaian. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan cukup besar antara target yang ditetapkan dengan kondisi riil di lapangan.

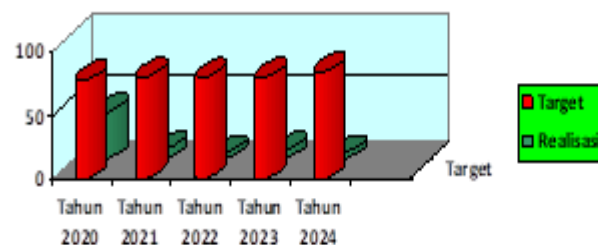
Kesenjangan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya alokasi anggaran diklat, seleksi persyaratan peserta yang cukup ketat, maupun adanya kebijakan prioritas lain dalam pengembangan kompetensi ASN. Ke depan, diperlukan strategi penguatan manajemen pengembangan SDM aparatur, termasuk pemenuhan kebutuhan diklat struktural secara lebih terencana dan terukur, agar target yang ditetapkan dapat lebih realistis sekaligus selaras dengan kapasitas pelaksanaan.

2) Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar Program D III, S1 dan S2

Berdasarkan indikator jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar Program DIII, S1, dan S2 di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka pada periode 2020–2024, terlihat bahwa target yang ditetapkan setiap tahun relatif cukup tinggi guna mendorong peningkatan kapasitas ASN melalui pendidikan formal. Tugas belajar ini diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi ASN sesuai bidang tugas masing-masing.

Gambar 2.4

Perkembangan PNS Yang Mengikuti Tugas Belajar DIII, S1, dan S2 Tahun 2020-2024



Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Grafik di atas menggambarkan perkembangan jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar Program D-III, S1, S2, maupun Pendidikan Kedinasan lainnya. Selama kurun waktu lima tahun terakhir, BKPSDMD Kabupaten Sikka telah menetapkan target sebanyak 403 orang ASN yang memperoleh Bantuan Tugas Belajar dan Pendidikan Kedinasan lainnya. Dari target tersebut, telah terealisasi sebanyak 62 orang atau sekitar 15,38%.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa meskipun telah ada upaya peningkatan kompetensi melalui Tugas Belajar, jumlah ASN yang memperoleh kesempatan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, ke depan diperlukan dukungan sumber daya manusia dan alokasi anggaran yang

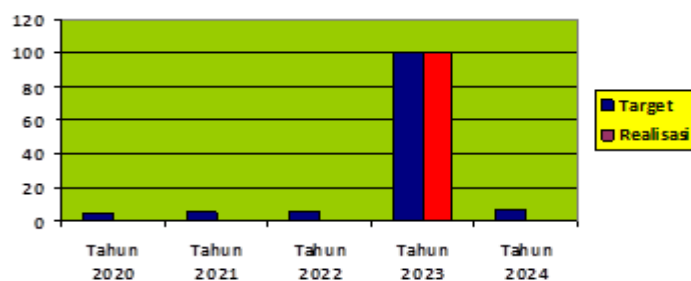
memadai agar jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar dapat terus ditingkatkan. Hal ini penting untuk mewujudkan ASN Kabupaten Sikka yang memiliki kompetensi akademis memadai dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berkualitas.

3) Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek

Bimbingan Teknis dilaksanakan sebagai upaya peningkatan kapasitas PNS, baik dalam aspek pengetahuan, keahlian, keterampilan, maupun sikap kerja, sehingga mampu melaksanakan tugas secara profesional. Melalui kegiatan ini diharapkan terwujud ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan serta tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Grafik di bawah ini menunjukkan capaian pelaksanaan kegiatan Bimtek yang diselenggarakan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka dalam kurun waktu lima tahun, yaitu dari tahun 2020 hingga tahun 2024.

Gambar 2.5
Perkembangan Pelaksanaan Bimtek ASN Kabupaten Sikka Tahun 2020-2024



Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari grafik di atas terlihat capaian pelaksanaan Bimbingan Teknis (Bimtek) PNS selama periode 2020–2024. Dari target lima tahun sebanyak 122 orang, BKPSDMD Kabupaten Sikka telah merealisasikan 100 orang atau sekitar 81,96% dari target yang ditetapkan.

1

Capaian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan Bimtek PNS belum sepenuhnya mencapai target yang direncanakan, salah satunya disebabkan oleh keterbatasan alokasi dana yang tersedia. Ke depan, diperlukan dukungan sumber daya anggaran yang lebih memadai agar jumlah ASN yang dapat mengikuti Bimtek semakin meningkat, sehingga kompetensi aparatur dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi.

b. Kinerja Anggaran BKPSDMD Kabupaten Sikka

Kinerja anggaran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah. Penilaian kinerja anggaran dilakukan dengan membandingkan antara jumlah anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasi penggunaannya pada tahun berjalan. Semakin tinggi tingkat realisasi terhadap anggaran, semakin baik pula kinerja anggaran perangkat daerah, karena mencerminkan kemampuan dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan kebutuhan serta target yang telah ditentukan.

Bagi BKPSDMD Kabupaten Sikka, kinerja anggaran tidak hanya mencerminkan aspek kepatuhan terhadap pengelolaan keuangan daerah, tetapi juga menggambarkan sejauh mana program dan kegiatan yang menjadi tugas pokok, fungsi, serta kewenangan dapat diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, analisis terhadap kinerja anggaran menjadi penting untuk memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, penganggaran, hingga pelaksanaan kegiatan berjalan secara konsisten, transparan, dan akuntabel.

Secara lebih rinci, gambaran kinerja anggaran BKPSDMD Kabupaten Sikka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.8
Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun
2020

Uraian	Anggaran Tahun-	Realisasi Anggaran Tahun-	Rasio Antara Realisasi Anggaran Tahun
	2020	2020	2020
Pelayanan Administrasi Perkantoran	203,741,400	196,707,257	96
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	36,550,000	35,990,400	98
Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	16,875,000	16,875,000	100
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,979,548,400	1,978,591,504	99
Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	1,693,657,850	1,630,251,517	96

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Berdasarkan data kinerja anggaran tahun 2020, BKPSDMD Kabupaten Sikka secara umum mampu merealisasikan anggaran dengan capaian yang cukup tinggi. Sebagian besar program berhasil mencapai tingkat realisasi di atas 98%, menunjukkan pelaksanaan kegiatan yang cukup efektif dan sesuai dengan rencana.

Program Administrasi Perkantoran memiliki realisasi sebesar 96%, sementara Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur mencapai 98%. Bahkan Capaian pada Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan sebesar 100% hal ini menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi dalam pengelolaan anggaran di bidang tersebut. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur sebesar 99% dan Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur sebesar 96%.

Secara keseluruhan, kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka pada tahun 2020 dapat dikategorikan baik karena sebagian besar program menunjukkan rasio realisasi diatas 98%.

1

Tabel 2.9
Anggaran dan Realisasi Anggaran BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2021-2024

No	Uraian	Target Anggaran Pada Tahun				Realisasi Anggaran Pada Tahun				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
1	Progran Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kot a	2.468.205.98 2	2.608.095.36 6	2.471.683.86 6	2.594.885.97 2	2.375.521.98 4	2.419.603.41 4	2.247.973.08 1	2.440.584.51 3	96%	93%	91%	94%
2	Program Kepegawaian Daerah	3.960.566.10 0	830.058.000	2.559.764.90 0	732.559.440	3.898.991.63 8	3787.765.32 6	2.376.587.51 0	672.221.145	98%	95%	93%	92%
3	Program Pengembangan SDM	-434.406.300	434.406.300	499.406.300	287.732.170	371.967.537	314.997.610	399.954.600	276.270.577	86%	94%	80%	96%

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa perbandingan target dan realisasi anggaran BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2021-2024, secara umum kinerja penyerapan anggaran menunjukkan capaian yang cukup baik dengan rata-rata realisasi di atas 90%. Program lainnya seperti Program Kepegawaian Daerah juga menunjukkan capaian yang relatif tinggi dan konsisten di atas 90%.

Sementara itu, Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dan Program Pengembangan SDM mengalami variasi capaian dari tahun ke tahun. Rasio realisasi pada Program Penunjang berkisar antara 91% hingga 96%, sedangkan Program Pengembangan SDM menunjukkan fluktuasi lebih tajam dengan capaian terendah pada tahun 2023 sebesar 80% dan kembali meningkat menjadi 96% pada tahun 2024. Kondisi ini mencerminkan adanya pengaruh keterbatasan ketersediaan anggaran serta dinamika prioritas program tahunan.

Secara keseluruhan, meskipun belum seluruh program dapat mencapai target sepenuhnya, tingkat efektivitas penggunaan anggaran dapat dikategorikan baik. Ke depan, diperlukan optimalisasi perencanaan dan pengalokasian anggaran agar seluruh program dapat direalisasikan secara lebih maksimal dalam mendukung peningkatan kapasitas ASN di Kabupaten Sikka.

2.1.4. Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka

Dalam pelaksanaan pembangunan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, pada dasarnya terdapat dua kelompok sasaran layanan utama, yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, sebagai subjek utama yang harus dibina, dikembangkan kompetensinya, serta ditata manajemennya agar mampu

melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan tuntutan jabatan dan kebutuhan organisasi; dan

2. Masyarakat Kabupaten Sikka, sebagai penerima manfaat dari terselenggaranya manajemen ASN yang efektif, transparan, dan akuntabel, sehingga pelayanan publik yang diberikan dapat berjalan optimal.

2.1.5. Kerja Sama Daerah Yang Menjadi Tanggung Jawab BKPSDMD Kabupaten Sikka

Kerja sama yang menjadi tanggung jawab BKPSDMD Kabupaten Sikka mencakup beberapa bidang utama, khususnya pengembangan sumber daya manusia aparatur dan manajemen kepegawaian. Sebagai perangkat daerah yang membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, BKPSDMD berperan dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan pembinaan, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pihak terkait.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), BKPSDMD melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan lainnya melalui kerja sama strategis. Salah satunya dengan BKPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) terkait penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan, serta diklat struktural seperti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA). Selain itu, BKPSDMD juga menjalin kerja sama dengan Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam penyelenggaraan diklat struktural tingkat nasional, seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN).

Kerja sama ini sangat penting untuk menjamin mutu, relevansi, dan kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dengan standar yang ditetapkan secara nasional. Melalui pola kerja sama tersebut, diharapkan ASN Kabupaten Sikka dapat semakin profesional,

berintegritas, serta mampu menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Di sisi lain, melalui penyelenggaraan diklat prajabatan bagi CPNS, diharapkan aparatur yang baru diangkat dapat memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

2.2. Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka

BKPSDMD Kabupaten Sikka memiliki fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Fungsi ini merupakan bagian dari implementasi *road map* Reformasi Birokrasi, yang menjadi tujuan strategis dalam tiap tahapan RPJMN. Sasaran reformasi birokrasi mencakup terciptanya birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, efisien, serta mampu memberikan pelayanan publik berkualitas.

Dalam aspek sumber daya manusia aparatur, BKPSDMD telah melakukan berbagai upaya, antara lain perencanaan kebutuhan pegawai, perbaikan sistem rekrutmen, seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi, peningkatan sistem aplikasi manajemen kepegawaian, serta pengukuran kompetensi pegawai. Upaya ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mencakup seluruh siklus manajemen ASN, mulai dari pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian, tunjangan, disiplin, penghentian, hingga jaminan pensiun dan perlindungan.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, masih terdapat “gap ekspektasi”, yakni perbedaan antara kinerja yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, serta antara kondisi riil perencanaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Potensi permasalahan muncul akibat kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang belum diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi. Berdasarkan telaahan RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029, permasalahan inti BKPSDMD adalah efektivitas penyelenggaraan

pemerintahan yang masih belum optimal, terutama disebabkan oleh kualitas ASN yang belum sepenuhnya profesional. Sesuai Pasal 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN berperan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan yang profesional, bebas politik praktis, dan bersih dari praktik KKN.

Namun kenyataannya, kinerja ASN di Kabupaten Sikka masih dipersepsikan lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat, inkonsisten, dan cenderung terjebak dalam budaya kerja feodal. ASN dituntut tidak hanya bekerja profesional tetapi juga mampu berinovasi sejalan dengan perkembangan zaman. 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. Indeks Profesionalitas ASN mencakup empat dimensi: kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin, yang diukur berbasis data SIASN.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Sikka masih tergolong rendah. Akar permasalahan meliputi: (1) pengelolaan pegawai daerah yang masih rendah, ditandai dengan belum optimalnya pengelolaan data kepegawaian, kompetensi dan kualifikasi pendidikan ASN yang terbatas, rendahnya motivasi melanjutkan pendidikan, kompetensi ASN terbatas, rendahnya kinerja karena penilaian rutin belum dilakukan, dan perencanaan kebutuhan formasi ASN yang belum sesuai; (2) upaya pengembangan profesionalitas ASN yang masih rendah akibat belum tersedianya pola karir yang jelas dan terstruktur; serta (3) dimensi disiplin ASN yang masih lemah, tercermin dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, pelanggaran disiplin, hingga beberapa kasus pidana korupsi yang melibatkan ASN. Pemetaan permasalahan pelayanan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.10
Analisis Permasalahan Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka

No.	Inti Masalah	Masalah	Akar Masalah	Serabut Masalah
1.	Efektivitas penyelenggaraan pemerintahan masih belum optimal	Sumber Daya Manusia Aparatur yang belum profesional	1. Pengelolaan pegawai daerah masih rendah	1. Belum optimalnya pengelolaan data
				2. Kompetensi dan kualifikasi pendidikan ASN yang perlu ditingkatkan
				3. Rendahnya kinerja ASN
				4. Perencanaan Kebutuhan Formasi yang belum sesuai dengan kebutuhan
			2. Upaya untuk pengembangan profesionalitas ASN masih rendah	Belum Tersedianya pola karir

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

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. Akar permasalahan mencakup pengelolaan pegawai daerah yang masih rendah, ditandai dengan belum optimalnya pengelolaan data kepegawaian, kompetensi dan kualifikasi pendidikan ASN yang perlu ditingkatkan, rendahnya kinerja ASN, serta perencanaan kebutuhan formasi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, upaya pengembangan profesionalitas ASN juga masih rendah

karena belum tersedianya pola karir yang jelas dan terstruktur. Permasalahan ini diperkuat oleh serabut masalah seperti pengelolaan data yang belum optimal dan ketiadaan jalur karir yang mendorong peningkatan profesionalitas ASN. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kualitas aparatur, sehingga peningkatan profesionalitas ASN menjadi prioritas utama untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel.

Permasalahan pokok yang dihadapi BKPSDMD Kabupaten Sikka, apabila tidak ditangani secara tepat, berpotensi menurunkan kualitas tata kelola pemerintahan serta efektivitas pembangunan daerah. Oleh karena itu, permasalahan tersebut perlu dikaji secara mendalam untuk kemudian dirumuskan menjadi isu strategis yang menjadi fokus perhatian dalam periode Renstra 2025-2029.

2.3. Isu Strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka

Penentuan isu strategis penting dalam perencanaan pembangunan daerah, khususnya penyusunan Renstra BKPSDMD. Analisis lingkungan strategis dilakukan melalui identifikasi permasalahan pelayanan kepegawaian (faktor internal dan eksternal), telaahan sasaran jangka menengah Renstra Kementerian PANRB, BKN, dan LAN, keselarasan dengan kebijakan pembangunan daerah dalam RPJMD Kabupaten Sikka 2025-2029.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka yang telah diinventarisasi dan ditetapkan skala prioritasnya, maka dilakukan penentuan isu strategis dengan menggunakan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis ini memungkinkan BKPSDMD untuk memahami secara komprehensif kondisi internal maupun eksternal organisasi dalam rangka menetapkan arah

1

kebijakan ke depan. Hasil analisis SWOT kemudian digunakan untuk merumuskan isu strategis yang relevan, realistis, dan berorientasi ke depan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.11
Analisis SWOT Isu Strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka

Kekuatan/Strenght (S)	Peluang/ Opportunities (O)
1. Adanya regulasi di bidang kepegawaian. 2. Tersedianya data kepegawaian. 3. Tersedianya peta jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja; 4. Adanya sistem pengendalian, kerjasama dan koordinasi internal dan eksternal.	1. Tersedianya teknologi informasi. 2. Adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dengan instansi pemerintah dan non pemerintah.
Kelemahan/Weakness (W)	Ancaman/Threats (T)
1. Jumlah dan frekuensi pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompetensi SDM masih terbatas. 2. Masih rendahnya kinerja ASN. 3. Masih rendahnya tingkat kualifikasi pendidikan ASN. 4. Masih rendahnya penegakan disiplin ASN. 5. Terbatasnya jumlah ASN. 6. Belum maksimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN	1. Risiko resistensi internal terhadap perubahan prosedur kerja atau penerapan inovasi baru. 2. Persaingan antar daerah dalam menarik sumber daya atau inovasi dapat mempengaruhi efektivitas program lokal. 3. Keterbatasan anggaran untuk implementasi sistem akuntabilitas dan inovasi yang komprehensif. 4. Perubahan kebijakan nasional yang cepat dapat mempengaruhi prioritas pembangunan daerah.

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Berdasarkan SWOT dan RPJMD 2025–2029, isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka dirumuskan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian dan pengendalian serta koordinasi internal/eksternal.
2. Belum optimalnya sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi antar perangkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi

pendidikan, kompetensi, disiplin, pemahaman regulasi kepegawaian, pelaksanaan regulasi, serta komitmen dan konsistensi perangkat daerah.

3. Belum maksimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka seperti tersaji di tabel berikut:

1

Tabel 2.12
Isu Strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka

Potensi Daerah Yang Menjadi Kewenangan Perangkat Daerah	Permasalahan Perangkat Daerah	Isu KLHS Yang Relevan dengan Perangkat Daerah	Isu Lingkungan Dinamis Yang Relevan Dengan Perangkat Daerah			Isu Strategis Perangkat Daerah
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Komitmen Pemerintah Daerah pada Pengembangan Pembangunan	Efektivitas pemerintahan masih belum baik	Belum optimalnya ekonomi wilayah dan sistem pemerintahan	Bonus Demografi Global	Peluang: - Bonus Demografi Ancaman: - Tata Kelola Pemerintahan Belum Optimal	Adanya Arah Pembangunan Provinsi yang Mendorong Kemandirian Lokal	1. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian dan pengendalian serta koordinasi internal/eksternal; 2. Belum optimalnya sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi antar perangkat daerah untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi, disiplin, pemahaman regulasi kepegawaian, pelaksanaan regulasi, serta komitmen dan konsistensi perangkat daerah; 3. Belum maksimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian.

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

Dari analisis potensi dan permasalahan yang menjadi kewenangan BKPSDMD Kabupaten Sikka, ditetapkan beberapa isu strategis yang menjadi fokus perhatian dalam periode Renstra 2025-2029. Pertama, belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data kepegawaian serta pengendalian dan koordinasi internal maupun eksternal. Isu ini muncul karena sistem pengelolaan data ASN dan mekanisme koordinasi antar unit kerja belum sepenuhnya efisien, sehingga berdampak pada lambatnya proses pelayanan dan pengambilan keputusan.

Kedua, belum optimalnya sistem pengendalian kerjasama dan koordinasi antar perangkat daerah. Hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan kinerja ASN, kualifikasi pendidikan, kompetensi, disiplin, pemahaman terhadap regulasi kepegawaian, pelaksanaan regulasi, serta komitmen dan konsistensi perangkat daerah. Kurangnya koordinasi dan pengawasan menyebabkan pencapaian target kinerja aparatur menjadi tidak merata dan tidak maksimal.

Ketiga, belum maksimalnya penerapan sistem merit dalam manajemen ASN, yang mencakup pengelolaan karier, promosi, mutasi, dan pengembangan kompetensi pegawai berdasarkan prinsip transparansi, objektivitas, dan profesionalitas. Ketidakmaksimalan penerapan sistem merit ini berdampak pada rendahnya profesionalitas ASN, kurangnya kepastian jalur karier, serta terbatasnya motivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

Ketiga isu strategis ini selaras dengan arah pembangunan provinsi yang mendorong kemandirian lokal dan harus diatasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

Berdasarkan isu strategis yang teridentifikasi, diperlukan tujuan pembangunan jangka menengah yang secara langsung menjawab akar permasalahan sekaligus mengantisipasi dinamika lingkungan strategis.

1

Tujuan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka 2025-2029 diarahkan untuk memperkuat kualitas perencanaan, riset, dan inovasi, sehingga mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

1

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Perumusan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan merupakan tahapan strategis dalam penyusunan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029. Tahapan ini menjadi penjabaran operasional dari visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sikka, sekaligus menjadi kerangka kerja utama bagi BKPSDMD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Tujuan yang ditetapkan dalam Renstra ini bersifat jangka menengah (lima tahun), berorientasi pada hasil (outcome), dan mencerminkan kondisi yang ingin dicapai pada akhir periode perencanaan. Selanjutnya, tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran yang lebih spesifik, terukur, dan relevan dengan indikator kinerja perangkat daerah.

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut, dirumuskan strategi yang menjadi arah umum langkah-langkah kebijakan, serta arah kebijakan yang merupakan operasionalisasi strategi sesuai tugas dan fungsi BKPSDMD. Selain itu, penahapan pembangunan disusun untuk memastikan ketercapaian sasaran secara bertahap setiap tahun, sehingga proses perencanaan, pengendalian, dan evaluasi dapat dilakukan secara lebih terarah dan terukur.

3.1. Tujuan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka

Tujuan Renstra BKPSDMD 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 BKPSDMD 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.

Untuk memastikan tujuan dapat dicapai secara terukur, ditetapkan sasaran yang lebih spesifik. Sasaran ini merupakan penjabaran operasional dari tujuan, sekaligus menjadi jawaban langsung terhadap isu strategis BKPSDMD, antara lain penguatan pengelolaan administrasi kepegawaian, peningkatan kapasitas ASN melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan sistem merit dalam manajemen karier, serta peningkatan akuntabilitas kelembagaan. Dengan tercapainya tujuan dan sasaran ini, BKPSDMD diharapkan mampu mencetak ASN yang profesional, kompeten, disiplin, dan mampu mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efektif dan akuntabel.

3.2. Sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka

Untuk mencapai tujuan tersebut, dirumuskan sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 sebagai berikut

1. Meningkatnya Pengelolaan Manajemen, Kinerja, Kualifikasi, dan Disiplin ASN

Sasaran ini bertujuan memastikan seluruh aspek manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengelolaan data kepegawaian, penilaian kinerja, hingga pengembangan disiplin, dilakukan secara sistematis dan profesional. Peningkatan pengelolaan ini diharapkan mendorong ASN bekerja lebih terstruktur, konsisten, dan bertanggung jawab. Sasaran ini akan diukur dengan Indikator Indeks Profesionalitas ASN-Dimensi Kualifikasi.

2. Meningkatnya Kompetensi ASN

Sasaran ini menekankan pengembangan kapasitas ASN melalui pendidikan, pelatihan, kursus, workshop, dan program pengembangan kompetensi lainnya. ASN yang kompeten mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan layanan inovatif dan berkualitas. Sasaran ini akan diukur dengan Indikator Indeks Profesionalitas ASN-Dimensi Kompetensi.

3. Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Anggaran Serta Kinerja Dalam Pelayanan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan

Sasaran ini fokus pada optimalisasi penggunaan anggaran dan sumber daya untuk mendukung kegiatan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas bertujuan menjamin efisiensi, transparansi, dan efektivitas program, sehingga setiap alokasi sumber daya menghasilkan dampak nyata bagi pengembangan ASN. Sasaran ini akan diukur dengan Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDMD).

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:

1

Tabel 3.1
 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	

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Agar sasaran yang telah ditetapkan dapat diwujudkan, diperlukan strategi yang disusun berdasarkan analisis permasalahan dan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka. Strategi ini merupakan langkah sistematis untuk meningkatkan profesionalitas ASN dengan mengoptimalkan kekuatan yang dimiliki BKPSDMD, mengatasi kelemahan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, memanfaatkan peluang yang ada dalam lingkungan strategis, serta mengantisipasi ancaman yang berpotensi menghambat pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDMD dalam administrasi kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

3.3 Strategi dan Arah Kebijakan BKPSDMD Kabupaten Sikka

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. Penyusunan ini selaras dengan strategi dan kebijakan pembangunan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029, sehingga setiap langkah yang diambil dapat mendukung tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berbasis kinerja.

3.3.1. Strategi BKPSDMD Kabupaten Sikka

Agar sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai, diperlukan strategi yang dirumuskan berdasarkan analisis permasalahan dan isu strategis BKPSDMD Kabupaten Sikka. Strategi ini merupakan langkah sistematis

untuk mengoptimalkan kekuatan, mengatasi kelemahan, memanfaatkan peluang, serta mengantisipasi ancaman yang dihadapi BKPSDMD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Strategi disusun dengan mempertimbangkan hasil analisis pelayanan, isu strategis, serta pencapaian tujuan dan sasaran. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan potensi hambatan, strategi yang dihasilkan menjadi realistis dan dapat diterapkan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berikut adalah strategi Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 yang disusun secara spesifik berdasarkan masing-masing sasaran:

Tabel 3.2
Strategi BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Tujuan	Sasaran	Strategi
Meningkatkan Profesionalitas ASN	1. Meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN	1. Memperkuat sistem manajemen ASN berbasis data yang akurat. 2. Meningkatkan mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara rutin.
	2. Meningkatnya kompetensi ASN	1. Menyelenggarakan diklat, pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. 2. Mendorong partisipasi ASN dalam inovasi dan kegiatan berbasis riset.
	3. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan	1. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi. 2. Meningkatkan kapasitas aparatur dalam pengelolaan anggaran, serta memperkuat mekanisme akuntabilitas dan transparansi.

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk masing-masing strategi BKPSDMD Kabupaten Sikka disesuaikan dengan sasaran yang telah ditetapkan:

1. Strategi untuk Sasaran Meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi, dan disiplin ASN

Strategi ini menekankan pada penguatan sistem manajemen ASN yang berbasis data dan informasi yang akurat. Hal ini bertujuan untuk memastikan pengelolaan kinerja ASN lebih transparan, terukur, dan konsisten. Selain itu, mekanisme monitoring dan evaluasi kinerja ASN akan diperkuat secara rutin, sehingga setiap aspek manajemen, kualifikasi pendidikan, disiplin, dan kinerja dapat dipantau, dievaluasi, dan ditindaklanjuti secara sistematis untuk meningkatkan profesionalitas ASN.

2. Strategi untuk Sasaran Meningkatnya kompetensi ASN

Strategi ini difokuskan pada pengembangan kompetensi ASN melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, termasuk diklat kepemimpinan, pelatihan fungsional dan teknis, workshop, serta program inovasi berbasis riset. Dengan cara ini, ASN tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga didorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan inovasi dan penerapan praktik terbaik, sehingga kompetensi ASN sesuai dengan tuntutan pelayanan publik yang profesional dan adaptif terhadap perubahan.

3. Strategi untuk Sasaran Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan

Strategi ini berfokus pada pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi, sehingga seluruh proses pengelolaan anggaran dan pelaksanaan layanan kepegawaian dapat tercatat, termonitor, dan dievaluasi secara efektif. Selain itu, kapasitas aparatur ditingkatkan melalui pembinaan, pelatihan, dan pendampingan

teknis agar pengelolaan anggaran dan kinerja lebih akuntabel, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan organisasi serta masyarakat.

Strategi yang telah dirumuskan untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam arah kebijakan. Arah kebijakan berfungsi sebagai panduan operasional bagi seluruh kegiatan dan program BKPSDMD selama lima tahun ke depan. Penyusunan arah kebijakan dilakukan secara bertahap dan sistematis agar pencapaian sasaran dapat berlangsung secara terukur dan konsisten.

3.3.2. Arah Kebijakan dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran

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 aparatur; serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Arah kebijakan ini dijabarkan dalam lima tahapan selama periode Renstra 2025-2029, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

1

Tabel 3.3
Arah Kebijakan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

TAHAP I	TAHAP II	TAHAP III	TAHAP IV	TAHAP V
Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi serta meningkatkan komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam pengelolaan data dan informasi kepegawaian.	Menyiapkan alokasi anggaran pendidikan formal dan informal untuk meningkatkan kompetensi ASN serta mempercepat pelayanan publik.	Mengoptimalkan penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin untuk meningkatkan profesionalitas ASN.	Meningkatkan kompetensi SDM melalui kerjasama dan koordinasi dengan instansi pembina dan stakeholder, mendukung pencapaian tujuan organisasi.	Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi serta penguatan komitmen dan konsistensi perangkat daerah.

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Secara terperinci, arah kebijakan Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 dalam setiap tahap dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tahap I - Penguatan Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian:

Fokus pada optimalisasi sistem teknologi informasi kepegawaian untuk mempermudah pengelolaan data ASN, memantau kinerja, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Tahap ini juga menekankan penguatan komitmen dan konsistensi perangkat daerah dalam memanfaatkan informasi untuk perencanaan dan evaluasi kepegawaian.

Tahap II - Peningkatan Kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan:

BKPSDMD menyiapkan alokasi anggaran yang memadai untuk pendidikan formal, pelatihan teknis, dan bimbingan fungsional. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan kesiapan ASN dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih cepat, tepat, dan profesional.

Tahap III - Penegakan Disiplin ASN:

Tahap ini fokus pada penerapan sanksi disiplin secara konsisten untuk menumbuhkan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Penegakan disiplin mencakup ketepatan waktu, kehadiran, serta kepatuhan terhadap aturan kepegawaian dan etika ASN.

Tahap IV - Peningkatan Kompetensi melalui Kerjasama dan Koordinasi:

BKPSDMD mendorong kerjasama dengan instansi pembina, perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan stakeholder terkait untuk memperkuat kapasitas ASN. Langkah ini mendukung pengembangan profesionalitas dan kualitas pelayanan, sekaligus memperkuat integrasi program pengembangan SDM.

Tahap V - Penerapan Sistem Merit dan Penguatan Komitmen Perangkat Daerah:

Tahap terakhir menekankan implementasi sistem merit dalam manajemen ASN, termasuk pengembangan karir berbasis kompetensi, promosi, mutasi, dan penempatan yang objektif. Pemanfaatan teknologi informasi serta penguatan komitmen dan konsistensi perangkat daerah menjadi kunci untuk memastikan profesionalitas ASN terjaga secara berkelanjutan.

1

BAB IV
PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA
PENYELENGGARAAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

4.1 Uraian Program BKPSDMD Kabupaten Sikka

Rencana program dan kegiatan BKPSDMD Kabupaten Sikka disusun sebagai wujud operasional dari strategi dan arah kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra 2025-2029. Setiap program dilengkapi dengan outcome program, target pencapaian, serta pagu indikatif sebagai kebutuhan pendanaan dalam pelaksanaan program. Demikian pula, setiap kegiatan dilengkapi dengan output kegiatan, target pencapaian, dan pagu indikatif kegiatan.

Hubungan antara outcome program dan output kegiatan bersifat saling terkait, di mana outcome mencerminkan manfaat jangka menengah yang diperoleh dari berfungsinya output kegiatan. Dengan demikian, outcome menunjukkan dampak nyata dari serangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan, sekaligus menjadi indikator keberhasilan program dalam mencapai sasaran strategis.

Dalam penyusunan rencana program dan kegiatan, BKPSDMD memperhatikan kerangka logis perencanaan kinerja, yaitu penentuan program dan kegiatan yang tepat sebagai implementasi strategi dan arah kebijakan. Penentuan program dan kegiatan juga disesuaikan dengan tugas, fungsi, dan kewenangan setiap komponen organisasi, dengan memperhatikan prinsip efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya, penetapan indikator outcome program dan indikator output kegiatan dilakukan berdasarkan dukungan terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Indikator ini juga disesuaikan dengan struktur organisasi BKPSDMD Kabupaten Sikka, sehingga setiap unsur organisasi memiliki tugas, kewenangan, serta kinerja yang jelas dan terarah.

1

Dari rencana program dan kegiatan yang telah disusun, dilakukan pentahapan pencapaian target outcome program dan output kegiatan selama periode 2025-2029. Pentahapan ini dilengkapi dengan pagu indikatif anggaran sebagai acuan kebutuhan pendanaan, yang memungkinkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya keuangan secara lebih sistematis, terukur, dan akuntabel.

1

Tabel 4.1
Program BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN					5.974.664. 560,00		6.118.644. 061,00		6.259.799. 918,03		6.382.458. 861,76		6.508.038. 967,68	
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					3.531.987. 360,00		3.607.946. 980,00		3.679.041. 482,03		3.729.537. 361,76		3.780.790. 679,68	
Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, efisien, akuntabel, dan responsif dalam mendukung pencapaian urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia	Persentase Capaian Kinerja Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	100	100	100	3.531.987. 360,00	100	3.607.946. 980,00	100	3.679.041. 482,03	100	3.729.537. 361,76	100	3.780.790. 679,68	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					2.442.677. 200,00		2.510.697. 081,00		2.580.758. 436,00		2.652.921. 500,00		2.727.248. 288,00	
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	4,81	5,48	6,15	2.442.677. 200,00	6,82	2.510.697. 081,00	7,49	2.580.758. 436,00	8,16	2.652.921. 500,00	8,83	2.727.248. 288,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	76	77	78		79		80		81		82		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	80	81	82		83		84		85		86		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	61,74	66,74	71,74		76,74		81,74		86,74		87,00		Dinas/Badan yang menangani Bidang Kepegawaian
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00	
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00	
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional, kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi, layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi, dan layanan pengembangan kompetensi teknis	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	22,44	23,11	23,78	284.984.900,00	24,45	293.534.447,00	25,12	302.340.480,00	25,79	311.410.694,00	26,46	320.753.015,00	Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	27,66	28,33	29,00		29,67		30,34		31,01		31,68		Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	61,91	66,91	71,91		76,91		81,91		86,91		87,00		Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	31,73	32,73	32,73		33,73		33,73		34,73		34,73		Dinas/Badan yang menangani Bidang Pendidikan Dan Pelatihan

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME	INDIKATOR OUTCOME	BASELINE 2024	2025	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				2026		2027		2028		2029		2030		
				TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
TOTAL KESELURUHAN					62596494 60.00		64121785 08.00		65621403 98.03		66938695 55.76		68287919 82.68	

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

4.2. Uraian Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDMD Kabupaten Sikka

Pelaksanaan program yang ditetapkan dalam Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 dijabarkan lebih lanjut ke dalam kegiatan dan sub kegiatan. Kegiatan merupakan penjabaran operasional dari program yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan dan sasaran peningkatan profesionalitas ASN, sedangkan sub kegiatan merupakan rincian yang lebih detail dan menjadi instrumen teknis pelaksanaan di lapangan.

Setiap kegiatan dan sub kegiatan BKPSDMD diarahkan untuk mendukung upaya pengelolaan manajemen kepegawaian, peningkatan kompetensi ASN, serta peningkatan kapasitas dan akuntabilitas dalam pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu, kegiatan juga difokuskan untuk memperkuat tata kelola organisasi, menjamin transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam setiap proses layanan.

Adapun uraian kegiatan dan sub kegiatan BKPSDMD disusun dengan memperhatikan keterkaitan antara outcome program, output kegiatan, target capaian, serta pagu indikatif anggaran. Hal ini memastikan bahwa setiap unsur organisasi memiliki peran, tanggung jawab, dan kontribusi yang jelas dalam pencapaian kinerja tahunan maupun lima tahunan, sekaligus mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDMD secara menyeluruh.

1

Tabel 4.2
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
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	Meningkatnya pengelolaan manajemen, kinerja, kualifikasi dan disiplin ASN	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN		Indeks Profesionalitas ASN (Indeks)		
					Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi (Angka)		
					Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
					Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
						Pelaksanaan Pengadaan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
				Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
					Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN	
				Jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
					Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
				Jumlah pegawai dengan SKP bernilai baik	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
					Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
					Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
					Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi (Indeks)		
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional, kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi, layanan penjaminan mutu,		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi, dan layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Tersedianya Dokumen Sertifikasi,Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	
		Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas anggaran serta kinerja dalam pelayanan kepegawaian,			Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Angka)		
			Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan daerah yang		Persentase Capaian Kinerja Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
		pendidikan dan pelatihan	efektif, efisien, akuntabel, dan responsif dalam mendukung pencapaian urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia	Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	
				Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
				Tersedianya Dokumen Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan (Orang)	5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
					Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan (Orang)	5.03.01.2.05.0006 - Pemulangan Pegawai yang Pensiun	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	
					Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan (Orang)	5.03.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	
				Tersedianya Dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0001 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
					Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0002 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor	
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dokumen)	5.03.01.2.06.0006 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
				Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
					Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel	
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
					Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	5.03.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
				Dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
				Dokumen Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
						Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
					Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
					Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	
			Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional, kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi, layanan penjaminan mutu,		Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
					Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

1

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM / KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)
			pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi, dan layanan pengembangan kompetensi teknis		Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Tersedianya Dokumen Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
					Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	5.04.02.2.02.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

4.3. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan Pendanaan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Rencana program, kegiatan, dan sub kegiatan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan peningkatan profesionalitas ASN yang telah ditetapkan. Program dan kegiatan diarahkan untuk menjawab tantangan pengelolaan manajemen kepegawaian, peningkatan kompetensi ASN, serta penguatan kapasitas dan akuntabilitas pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Setiap program dilengkapi dengan kegiatan dan sub kegiatan yang bersifat operasional, beserta outcome program, output kegiatan, target capaian, serta kebutuhan pendanaan (pagu indikatif). Penyusunan pendanaan dilakukan dengan pendekatan money follow program priority, sehingga alokasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran peningkatan profesionalitas ASN dan prioritas pembangunan daerah sebagaimana tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029. Secara umum, Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, dan kebutuhan pendanaan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1

Tabel 4.3
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03 - KEPEGAWAIAN				5.974.664.560, 00		6.118.644.061, 00		6.259.799.918, 03		6.382.458.861, 76		6.508.038.967, 68		
5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				3.531.987.360, 00		3.607.946.980, 00		3.679.041.482, 03		3.729.537.361, 76		3.780.790.679, 68		
Meningkatnya kapasitas tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, efisien, akuntabel, dan responsif dalam mendukung pencapaian urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia	Persentase Capaian Kinerja Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah (%)	100	100	3.531.987.360, 00	100	3.607.946.980, 00	100	3.679.041.482, 03	100	3.729.537.361, 76	100	3.780.790.679, 68	5.03.5.04.0.00.27.0 000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				18.283.500,00		26.697.675,00		30.657.559,00		32.190.437,00		33.799.959,00		
Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	18.283.500,00	4	26.697.675,00	4	30.657.559,00	4	32.190.437,00	4	33.799.959,00		
	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	4	8		4		4		4		4			

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.01.0001 - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				0,00		7.500.000,00		10.500.000,00		11.025.000,00		11.576.250,00		
Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	4	4	0,00	4	7.500.000,00	4	10.500.000,00	4	11.025.000,00	4	11.576.250,00		
5.03.01.2.01.0006 - Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				18.283.500,00		19.197.675,00		20.157.559,00		21.165.437,00		22.223.709,00		
Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD (Laporan)	4	8	18.283.500,00	4	19.197.675,00	4	20.157.559,00	4	21.165.437,00	4	22.223.709,00		
5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				3.285.316.960, 00		3.308.247.047, 00		3.398.843.520, 03		3.360.737.958, 76		3.471.637.890, 68		
Dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	14	14	3.285.316.960, 00	14	3.308.247.047, 00	14	3.398.843.520, 03	14	3.360.737.958, 76	14	3.471.637.890, 68		
	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12		12		12		12		12			
5.03.01.2.02.0001 - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				3.219.337.860, 00		3.238.968.992, 00		3.326.101.562, 03		3.284.358.900, 76		3.391.439.879, 68		
Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	14	14	3.219.337.860, 00	14	3.238.968.992, 00	14	3.326.101.562, 03	14	3.284.358.900, 76	14	3.391.439.879, 68		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.02.0003 - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				65.979.100,00		69.278.055,00		72.741.958,00		76.379.058,00		80.198.011,00		
Terlaksananya Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	65.979.100,00	12	69.278.055,00	12	72.741.958,00	12	76.379.058,00	12	80.198.011,00		
5.03.01.2.05 - Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				30.547.100,00		32.074.455,00		33.678.178,00		35.362.087,00		37.130.192,00		
Tersedianya Dokumen Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan (Orang)			30.547.100,00		32.074.455,00		33.678.178,00		35.362.087,00		37.130.192,00		
	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan (Orang)													
	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan (Orang)	250	250		260		270		280		290			
5.03.01.2.05.0006 - Pemulangan Pegawai yang Pensiun				30.547.100,00		32.074.455,00		33.678.178,00		35.362.087,00		37.130.192,00		
Terlaksananya Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang Dipulangkan (Orang)	250	250	30.547.100,00	260	32.074.455,00	270	33.678.178,00	280	35.362.087,00	290	37.130.192,00		
5.03.01.2.05.0010 - Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan (Orang)			0		0		0		0		0		

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.05.0011 - Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan				0		0		0		0		0		
Terlaksananya Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan (Orang)			0		0		0		0		0		
5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah				98.476.700,00		104.240.535,00		109.410.563,00		114.839.092,00		120.539.049,00		
Tersedianya Dokumen Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)	12	12	98.476.700,00	12	104.240.535,00	12	109.410.563,00	12	114.839.092,00	12	120.539.049,00		
	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	12	12		12		12		12		12			
	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2		2		2		2		2			
	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5	9		11		13		15		17			
	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan (Dokumen)	2	2		2		2		2		2			

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.01.2.06.0001 – Penyediaan Komponen Instalasi				994.500,00		1.044.225,00		1.096.437,00		1.151.259,00		1.208.822,00		
Listrik/Penerangan Bangunan Kantor														
Tersedianya Komponen Instalasi	Jumlah Paket Komponen Instalasi	12	12	994.500,00	12	1.044.225,00	12	1.096.437,00	12	1.151.259,00	12	1.208.822,00		
Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Paket)													
5.03.01.2.06.0002 – Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				8.991.200,00		9.440.760,00		9.912.798,00		10.408.438,00		10.928.860,00		
Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Paket)	12	12	8.991.200,00	12	9.440.760,00	12	9.912.798,00	12	10.408.438,00	12	10.928.860,00		
5.03.01.2.06.0004 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor				6.750.000,00		7.087.500,00		7.441.875,00		7.813.969,00		8.204.668,00		
Tersedianya Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Paket)	2	2	6.750.000,00	2	7.087.500,00	2	7.441.875,00	2	7.813.969,00	2	8.204.668,00		
5.03.01.2.06.0005 - Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan				5.456.000,00		5.728.800,00		6.015.240,00		6.316.002,00		6.631.803,00		
Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	2	2	5.456.000,00	2	5.728.800,00	2	6.015.240,00	2	6.316.002,00	2	6.631.803,00		
5.03.01.2.06.0006 – Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan				0,00		840.000,00		840.000,00		840.000,00		840.000,00		
Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang	2	2	0,00	2	840.000,00	2	840.000,00	2	840.000,00	2	840.000,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Disediakan (Dokumen)													
5.03.01.2.06.0009 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				76.285.000,00		80.099.250,00		84.104.213,00		88.309.424,00		92.724.896,00		
Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Laporan)	5	9	76.285.000,00	11	80.099.250,00	13	84.104.213,00	15	88.309.424,00	17	92.724.896,00		
5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				33.108.000,00		65.471.400,00		31.500.000,00		107.546.040,00		34.728.750,00		
Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	0	15	33.108.000,00	0	65.471.400,00	0	31.500.000,00	0	107.546.040,00	0	34.728.750,00		
	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	0	0		1		0		2		0			
	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	0		4		6		8		10			
	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	0		0		0		0		0			
5.03.01.2.07.0002 - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				0,00		35.471.400,00		0,00		74.471.040,00		0,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Tersedianya Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan (Unit)	0	0	0,00	1	35.471.400,00	0	0,00	2	74.471.040,00	0	0,00		
5.03.01.2.07.0005 - Pengadaan Mebel				33.108.000,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Unit)	0	15	33.108.000,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
5.03.01.2.07.0006 - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				0,00		30.000.000,00		31.500.000,00		33.075.000,00		34.728.750,00		
Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	0	0,00	4	30.000.000,00	6	31.500.000,00	8	33.075.000,00	10	34.728.750,00		
5.03.01.2.07.0010 - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Unit)	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				26.973.000,00		28.821.650,00		30.237.733,00		31.724.621,00		33.285.856,00		
Dokumen Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1	26.973.000,00	1	28.821.650,00	1	30.237.733,00	1	31.724.621,00	1	33.285.856,00		
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	0	0		300		300		300		300			

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12		12		12		12		12			
5.03.01.2.08.0001 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat				0,00		500.000,00		500.000,00		500.000,00		500.000,00		
Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Laporan)	0	0	0,00	300	500.000,00	300	500.000,00	300	500.000,00	300	500.000,00		
5.03.01.2.08.0002 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				24.537.600,00		25.764.480,00		27.052.704,00		28.405.340,00		29.825.611,00		
Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Laporan)	12	12	24.537.600,00	12	25.764.480,00	12	27.052.704,00	12	28.405.340,00	12	29.825.611,00		
5.03.01.2.08.0004 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				2.435.400,00		2.557.170,00		2.685.029,00		2.819.281,00		2.960.245,00		
Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Laporan)	1	1	2.435.400,00	1	2.557.170,00	1	2.685.029,00	1	2.819.281,00	1	2.960.245,00		
5.03.01.2.09 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				39.282.100,00		42.394.218,00		44.713.929,00		47.137.126,00		49.668.983,00		
Dokumen Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	4	4	39.282.100,00	6	42.394.218,00	8	44.713.929,00	10	47.137.126,00	12	49.668.983,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	0		4		5		6		7			
	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	6	7		7		7		7		7			
5.03.01.2.09.0002 - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				37.382.100,00		39.399.218,00		41.369.179,00		43.437.638,00		45.609.520,00		
Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya (Unit)	6	7	37.382.100,00	7	39.399.218,00	7	41.369.179,00	7	43.437.638,00	7	45.609.520,00		
5.03.01.2.09.0006 - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				1.900.000,00		1.995.000,00		2.094.750,00		2.199.488,00		2.309.463,00		
Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Unit)	4	4	1.900.000,00	6	1.995.000,00	8	2.094.750,00	10	2.199.488,00	12	2.309.463,00		
5.03.01.2.09.0010 - Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0,00		1.000.000,00		1.250.000,00		1.500.000,00		1.750.000,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Unit)	3	0	0,00	4	1.000.000,00	5	1.250.000,00	6	1.500.000,00	7	1.750.000,00		
5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				2.442.677.200,00		2.510.697.081,00		2.580.758.436,00		2.652.921.500,00		2.727.248.288,00		
Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	4,81	6,15	2.442.677.200,00	6,82	2.510.697.081,00	7,49	2.580.758.436,00	8,16	2.652.921.500,00	8,83	2.727.248.288,00	5.03.5.04.0.00.27.000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
	Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi (Persentase)	61,74	71,74		76,74		81,74		86,74		87,00			
	Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik (Persentase)	80	82		83		84		85		86			
	Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya (Persentase)	76	78		79		80		81		82			
5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				260.335.200,00		268.091.525,00		275.573.152,00		285.112.710,00		293.432.646,00		
Jumlah Dokumen Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	260.335.200,00	1	268.091.525,00	1	275.573.152,00	1	285.112.710,00	1	293.432.646,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	2		2		2		2		2			
5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				241.694.700,00		248.519.000,00		255.022.000,00		263.534.000,00		271.775.000,00		
Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	2	241.694.700,00	2	248.519.000,00	2	255.022.000,00	2	263.534.000,00	2	271.775.000,00		
5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				18.640.500,00		19.572.525,00		20.551.152,00		21.578.710,00		21.657.646,00		
Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	1	1	18.640.500,00	1	19.572.525,00	1	20.551.152,00	1	21.578.710,00	1	21.657.646,00		
5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN				120.917.800,00		126.963.690,00		130.311.875,00		139.977.469,00		146.976.343,00		
Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	1.500	1.500	120.917.800,00	1.500	126.963.690,00	1.500	130.311.875,00	1.500	139.977.469,00	1.500	146.976.343,00		
	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	0	0		0		0		0		0			
5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				120.917.800,00		126.963.690,00		130.311.875,00		139.977.469,00		146.976.343,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Dokumen)	1.500	1.500	120.917.800,00	1.500	126.963.690,00	1.500	130.311.875,00	1.500	139.977.469,00	1.500	146.976.343,00		
5.03.02.2.02.0003 - Pengelolaan Promosi ASN				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Terlaksananya Pengelolaan Pengembangan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dokumen)	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN				2.025.652.800, 00		2.078.081.896, 00		2.135.435.440, 00		2.186.421.452, 00		2.243.358.936, 00		
Jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	0	0	2.025.652.800, 00	0	2.078.081.896, 00	0	2.135.435.440, 00	0	2.186.421.452, 00	0	2.243.358.936, 00		
	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	1	3		3		3		3		3			
	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5	52		54		56		58		60			
5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				530.000.000,00		556.500.000,00		565.000.000,00		613.541.250,00		644.218.313,00		
Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Orang)	5	52	530.000.000,00	54	556.500.000,00	56	565.000.000,00	58	613.541.250,00	60	644.218.313,00		
5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat				1.495.652.800, 00		1.521.581.896, 00		1.570.435.440, 00		1.572.880.202, 00		1.599.140.623, 00		
Terlaksananya Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat (Dokumen)	1	3	1.495.652.800, 00	3	1.521.581.896, 00	3	1.570.435.440, 00	3	1.572.880.202, 00	3	1.599.140.623, 00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.03.02.2.03.0014 - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		
Meningkatnya Karir ASN Jabatan fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Orang)	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				35.771.400,00		37.559.970,00		39.437.969,00		41.409.869,00		43.480.363,00		
Jumlah pegawai dengan SKP bernilai baik	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	3	3	35.771.400,00	3	37.559.970,00	3	39.437.969,00	3	41.409.869,00	3	43.480.363,00		
	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	87	90		100		100		100		100			
5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai				14.665.000,00		15.398.250,00		16.168.163,00		16.976.572,00		17.825.401,00		
Terlaksananya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan (Orang)	87	90	14.665.000,00	100	15.398.250,00	100	16.168.163,00	100	16.976.572,00	100	17.825.401,00		
5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				21.106.400,00		22.161.720,00		23.269.806,00		24.433.297,00		25.654.962,00		
Terlaksananya Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN (Laporan)	3	3	21.106.400,00	3	22.161.720,00	3	23.269.806,00	3	24.433.297,00	3	25.654.962,00		
5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00		
Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional, kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi, layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi, dan layanan pengembangan kompetensi teknis	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	22,44	23,78	284.984.900,00	24,45	293.534.447,00	25,12	302.340.480,00	25,79	311.410.694,00	26,46	320.753.015,00	5.03.5.04.0.00.27.0 000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	
	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) (%)	27,66	29,00		29,67		30,34		31,01		31,68			
	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis (Persentase)	31,73	32,73		33,73		33,73		34,73		34,73			
	Persentase ASN yang Memiliki Sertifikasi Kompetensi (Persentase)	61,91	71,91		76,91		81,91		86,91		87,00			
5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Tersedianya Dokumen Sertifikasi,Kelembagaa n, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	1	1	284.984.900,00	1	293.534.447,00	1	302.340.480,00	1	311.410.694,00	1	320.753.015,00		
5.04.02.2.02.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional				284.984.900,00		293.534.447,00		302.340.480,00		311.410.694,00		320.753.015,00		

1

BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUBKEGIATAN OUTPUT	INDIKATOR OUTCOME / OUTPUT	BASELIN E TAHUN 2024	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN										PERANGKAT DAERAH	KET .
			2026		2027		2028		2029		2030			
			TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU	TARGE T	PAGU		
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional yang Disusun (Dokumen)	1	1	284.984.900,00	1	293.534.447,00	1	302.340.480,00	1	311.410.694,00	1	320.753.015,00		

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

4.4. Sub Kegiatan Prioritas Yang Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah pada BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Sub kegiatan prioritas BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029 disusun sebagai bagian dari operasionalisasi program prioritas pembangunan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Sub kegiatan ini diarahkan untuk menjawab permasalahan strategis terkait profesionalitas ASN, memperkuat kapasitas manajemen, kinerja, kompetensi, dan disiplin ASN, serta mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029.

Dengan penetapan sub kegiatan prioritas, setiap unit di BKPSDMD memiliki pedoman operasional yang jelas untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara terukur, efisien, dan akuntabel. Sub kegiatan ini juga menjadi instrumen pengendalian kinerja, memastikan konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam rangka meningkatkan profesionalitas ASN secara berkelanjutan.

Secara umum, sub kegiatan prioritas yang dilaksanakan BKPSDMD Kabupaten Sikka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Daftar Sub Kegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas

Pembangunan Daerah pada BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
5.03.5.04.0.00.27.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH				
1.	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, tata kelola pengembangan karir ASN, dan kualitas penilaian kinerja ASN	5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	
			5.03.02.2.01.0002 - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk	

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN / SUBKEGIATAN	KETERANGAN
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)
			Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			5.03.02.2.01.0010 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	
			5.03.02.2.02.0002 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
			5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	
			5.03.02.2.03.0004 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			5.03.02.2.03.0005 - Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	
			5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			5.03.02.2.04.0004 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	
			5.03.02.2.04.0008 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	
2.	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional, kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi, layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi, dan layanan pengembangan kompetensi teknis	5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	
			5.04.02.2.02.0001 - Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

4.5. Indikator Kinerja Daerah (IKD) BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang profesional, terukur, dan selaras dengan kebijakan nasional, provinsi, dan kabupaten, BKPSDMD Kabupaten Sikka menetapkan Indikator Kinerja Daerah (IKD) sebagai instrumen utama untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan Renstra Tahun 2025–2029.

IKD BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029 disusun untuk mengukur capaian kinerja pembangunan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, khususnya terkait peningkatan profesionalitas ASN. Indikator ini menjadi alat penting dalam memastikan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD selaras dengan arah pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Sikka, serta mendukung keterpaduan dengan kebijakan pembangunan provinsi dan nasional di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

1

Tabel 4.5
Indikator Kinerja Daerah (IKD) pada BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
5.03.5.04.0.00.27.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH										
I	ASPEK PELAYANAN UMUM									
1	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	76,35	78,35	80,35	82,35	84,35	86,35	88,35	
II	INDIKATOR KINERJA KUNCI									
1	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	22,44	23,11	23,78	24,45	25,12	25,79	26,46	
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	27,66	28,33	29,00	29,67	30,34	31,01	31,68	
3	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	4,81	5,48	6,15	6,82	7,49	8,16	8,83	

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Indikator Kinerja Daerah (IKD) BKPSDMD Kabupaten Sikka sebagai instrumen utama pengukuran keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan dalam Renstra 2025-2029. IKD ini dirancang untuk memantau pencapaian profesionalitas ASN dan pengembangan kapasitas aparatur secara sistematis selama periode lima tahun.

1. Aspek Pelayanan Umum

a. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks ini mengukur tingkat profesionalitas ASN di Kabupaten Sikka secara keseluruhan, mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Dari baseline 2024 sebesar 76,35, target ditetapkan meningkat secara bertahap setiap tahun hingga mencapai 88,35 pada 2030. Peningkatan indeks ini mencerminkan upaya BKPSDMD dalam meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian, kompetensi, dan disiplin ASN.

2. Indikator Kinerja Kunci (IKK)

a. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi.

Indikator ini menilai proporsi PNS (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) yang menduduki jabatan fungsional dan memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidangnya. Rasio baseline 2024 sebesar 22,44%, dengan target meningkat secara bertahap hingga 26,46% pada 2030. Peningkatan rasio menunjukkan peningkatan profesionalitas dan pengakuan kompetensi ASN di lingkungan pemerintahan daerah.

b. Rasio Pegawai Fungsional.

Mengukur persentase PNS (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) yang menduduki posisi fungsional. Dari baseline 27,66% pada 2024, rasio ini ditargetkan meningkat hingga 31,68% pada 2030, sebagai indikator optimalisasi struktur jabatan dan penempatan ASN sesuai keahlian.

- c. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar.

Indikator ini mencerminkan proporsi PNS (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) dengan tingkat pendidikan tinggi maupun menengah/dasar. Baseline 2024 sebesar 4,81% direncanakan meningkat secara bertahap hingga 8,83% pada 2030. Target ini menunjukkan upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kualifikasi ASN untuk mendukung profesionalitas dan kinerja aparatur pemerintah daerah.

Secara keseluruhan, dari data di atas menggambarkan komitmen BKPSDMD Kabupaten Sikka dalam meningkatkan profesionalitas ASN melalui manajemen kepegawaian yang terukur, peningkatan kompetensi, dan penguatan disiplin, sehingga kinerja aparatur lebih efektif, akuntabel, dan mampu mendukung pelayanan publik yang berkualitas.

4.6. Indikator Kinerja Utama (IKU) Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Indikator Kinerja Daerah (IKD) pada BKPSDMD Kabupaten Sikka ditetapkan untuk memberikan ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. IKD 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.

Melalui IKD, pencapaian kinerja dapat diukur secara terstruktur, mulai dari capaian output kegiatan hingga outcome program, sehingga setiap kegiatan dan program BKPSDMD memiliki tolok ukur yang jelas. IKD juga berfungsi sebagai dasar evaluasi kinerja tahunan maupun lima tahunan, memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan selaras

1

dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029. Rincian indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel berikut:

1

Tabel 4.6
Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)
1.	5.03.5.04.0.00.27.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH									
2.	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	76,35	78,35	80,35	82,35	84,35	86,35	88,35	
3.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi	Indeks	26,33	26,50	27,00	27,50	28,00	28,50	29,00	
4.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Angka	71,65	72	72,43	72,93	73,51	74,17	74,24	

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

1

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMD Kabupaten Sikka disusun untuk mengukur keberhasilan strategis dalam meningkatkan profesionalitas ASN serta akuntabilitas kinerja layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. IKU ini menjadi acuan utama untuk menilai efektivitas program dan kegiatan BKPSDMD, sekaligus memastikan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2025–2029.

Terdapat tiga indikator kinerja utama yang menjadi fokus: pertama, Indeks Profesionalitas ASN yang mengukur tingkat profesionalitas aparatur secara menyeluruh, termasuk kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Indikator ini menekankan upaya peningkatan kualitas SDM ASN secara berkelanjutan, dengan target naik dari 76,35 pada 2024 menjadi 88,35 pada 2030.

Kedua, Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kompetensi, yang menilai kemampuan teknis dan keterampilan ASN sesuai bidang tugasnya. Peningkatan indikator ini menjadi dasar perencanaan pendidikan dan pelatihan aparatur untuk mendukung peningkatan kapasitas dan profesionalitas ASN, dengan target naik dari 26,33 pada 2024 menjadi 29,00 pada 2030.

Ketiga, Nilai SAKIP Perangkat Daerah, yang mengukur akuntabilitas kinerja organisasi BKPSDMD. Nilai ini mencerminkan kualitas perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja perangkat daerah. Target indikator ini meningkat dari 71,65 pada 2024 menjadi 74,24 pada 2030, menunjukkan perbaikan manajemen kinerja dan kapasitas organisasi dalam memberikan layanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Dengan ketiga indikator kinerja utama ini, BKPSDMD Kabupaten Sikka dapat memantau secara sistematis kemajuan profesionalitas ASN, sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola dan layanan publik yang transparan, akuntabel, dan efektif selama periode Renstra 2025–2029.

1

4.7. Indikator Kinerja Kunci (IKK) Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

Untuk mewujudkan kinerja pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka selama periode 2025–2029, perlu ditetapkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) sebagai acuan evaluasi dan pengukuran pencapaian kinerja. Penetapan IKK ini menjadi dasar bagi BKPSDMD dalam merencanakan, melaksanakan, dan memonitor program serta kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, sehingga sasaran peningkatan profesionalitas ASN, penguatan kapasitas aparatur, dan akuntabilitas kelembagaan dapat tercapai secara efektif dan terukur.

Rincian Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029 disajikan dalam tabel berikut. Setiap indikator dilengkapi dengan baseline, target tahunan, dan satuan pengukuran yang jelas, sehingga memudahkan pemantauan kinerja serta evaluasi pencapaian sasaran Renstra secara konsisten sepanjang lima tahun. Rincian Indikator Kinerja Kunci BKPSDMD disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.7
Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKPSDMD Kabupaten Sikka Tahun 2025-2029

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
1.	5.03 - KEPEGAWAIAN										
2.	Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Positif	%	4,81	5,48	6,15	6,82	7,49	8,16	8,83	
3.	5.04 - PENDIDIKAN DAN PELATIHAN										
4.	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak	Positif	%	22,44	23,11	23,78	24,45	25,12	25,79	26,46	

NO	INDIKATOR	STATUS	SATUAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET TAHUN						KET.
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
	termasuk guru dan tenaga kesehatan)										
5.	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Positif	%	27,66	28,33	29,00	29,67	30,34	31,01	31,68	

Sumber: Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa penetapan IKK ini menjadi acuan bagi BKPSDMD dalam merencanakan, melaksanakan, dan memonitor seluruh program serta kegiatan, sehingga sasaran peningkatan profesionalitas ASN dapat tercapai secara terukur dan konsisten.

Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/Dasar (%) menjadi indikator penting di bidang kepegawaian yang mencerminkan kualitas kualifikasi ASN. Target tahunan menunjukkan peningkatan berkelanjutan dari 4,81% pada 2024 menjadi 8,83% pada 2030, yang menandakan komitmen BKPSDMD dalam meningkatkan pendidikan dan kualifikasi aparatur.

Di bidang pendidikan dan pelatihan, Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) mengukur proporsi ASN yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai jabatan fungsionalnya. Target indikator ini meningkat dari 22,44% pada 2024 menjadi 26,46% pada 2030, menunjukkan upaya peningkatan profesionalitas dan kompetensi teknis ASN secara bertahap.

Selain itu, Rasio pegawai fungsional (%) juga menjadi indikator kunci yang menunjukkan proporsi ASN yang menempati jabatan fungsional. Target indikator ini meningkat dari 27,66% pada 2024 menjadi 31,68% pada 2030, mencerminkan upaya BKPSDMD dalam memperluas peran pegawai fungsional serta mendukung penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

1

Secara keseluruhan, ketiga indikator kinerja kunci ini menunjukkan arah strategis BKPSDMD dalam meningkatkan kualitas, kompetensi, dan profesionalitas ASN, sekaligus memperkuat kapasitas organisasi untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan transparan.

1

BAB V

PENUTUP

Renstra BKPSDMD Kabupaten Sikka merupakan dokumen perencanaan strategis yang menjadi acuan pelaksanaan program dan kegiatan peningkatan kualitas ASN, pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan selama lima tahun ke depan. Dokumen ini merupakan implementasi dari program pembangunan yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sikka Tahun 2025–2029, yang disusun secara terukur, realistis, berkesinambungan, dan akuntabel. Renstra ini menetapkan indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja kunci (IKK) sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas BKPSDMD dalam meningkatkan profesionalitas ASN, kompetensi, disiplin, serta akuntabilitas dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan.

Penyusunan dan pelaksanaan Renstra BKPSDMD memperhatikan kaidah-kaidah berikut: pertama, disusun berdasarkan kondisi terkini dan proyeksi lima tahun ke depan; kedua, diarahkan dan dikendalikan sesuai kewenangan, tugas, dan fungsi BKPSDMD; ketiga, dijabarkan ke dalam Renja dan RKA sebagai dokumen perencanaan program/kegiatan dan anggaran tahunan; keempat, memperhatikan sumber pendanaan yang tersedia; dan kelima, mengacu pada prinsip-prinsip good governance untuk menjamin transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas pelayanan kepegawaian.

Pengendalian dan evaluasi dilaksanakan secara berkesinambungan untuk memastikan pencapaian indikator kinerja tujuan dan sasaran sesuai target yang ditetapkan. Evaluasi ini juga bertujuan menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD, serta memberikan masukan untuk perbaikan setiap tahun. Hasil evaluasi menjadi dasar penyusunan Renstra periode berikutnya, sehingga perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di bidang kepegawaian dan

pengembangan SDM terus berkembang dan menyesuaikan kebutuhan daerah.

Untuk tercapainya target dan indikator kinerja Renstra, dibutuhkan komitmen, kesadaran, dan sikap positif dari seluruh jajaran BKPSDMD. Renstra ini berfungsi sebagai alat manajemen strategis dan peta jalan yang membimbing organisasi dalam meningkatkan profesionalitas ASN, memperkuat kapasitas aparatur, dan memastikan kualitas pelayanan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan di Kabupaten Sikka secara berkelanjutan.

1