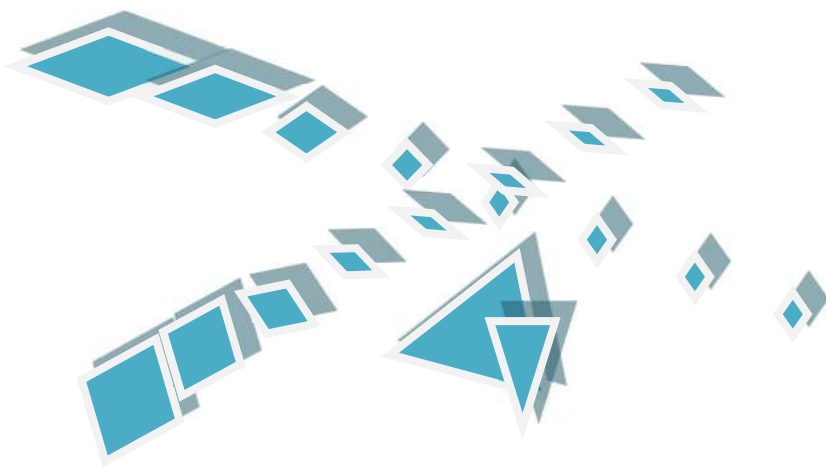




**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
LAKJP**



**BADAN KEPEGAWAJAN DAN
PENGEMBANGAN SDM DAERAH
KABUPATEN SJKKA**

TAHUN 2024

DAFTAR ISI

	HALAMAN
Daftar Isi	ii
Kata Pengantar	iii
Ikthisar Eksekutif	iv
Bab I Pendahuluan	1
A. Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi	1
B. Aspek Strategis Organisasi	7
C. Struktur Organisasi	9
D. Kegiatan Layanan Produk Organisasi	10
E. Sistimatika Penyajian	12
Bab II Perencanaan Perjanjian Kinerja	14
A. Rencana Strategis	14
1. Tujuan dan Sasaran	
2. Startegi dan Arah Kebijakan	
B. Indikator Kinerja Utama	15
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	20
Bab III Akuntabilitas Kinerja	21
A. Capaian Kinerja	21
3.1 Membandingkan antara target tahun 2023 dan realisasi kinerja tahun 2024	21
3.2 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dan capaian kinerja tahun 2023	22
3.3 Membandingkan Realisasi Kinerja samapai dengan Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis	28
3.4 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan standar nasional (Khusus untuk perangkat daerah pengampu SPM dapat membandingkan dengan capaian SPM)	29
3.5 Analisis Penyebab Keberhasila/kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Alternatif solusi yang dilakukan 2024-2026	29
3.6 Analisis atas efisiensi penggunaan Sumber Daya	40
3.7 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.....	41
B. Realisasi Anggaran Tahun 2024	42
Bab IV Penutup	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
Lampiran – lampiran	
- Rencana Kinerja Tahunan 2024	
- Pohon Kinerja 2024	
- Cascading Perubahan 2024	
- Perubahan Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024	
- Pengukuran Capaian Kinerja Utama Tahun 2024	
- Realisasi Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja 2024	
- Perjanjian Kinerja Tahun 2024	

Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2024 ini memuat informasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka dalam menyelenggarakan Pemerintahan sebagaimana tertuang dalam Renstra 2024-2026. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 ini merupakan laporan tahun ke empat dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah Manusia Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

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

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 disusun, diharapkan dapat bermanfaat untuk perbaikan perencanaan, penilaian, dan perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan, peningkatan kinerja, dan penilaian kinerja.

Maumere Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan PSDMD
Kabupaten Sikka,



MAYELLA DA CUNHA, S.Sos., M.A.P.
Pembina Utama Muda
Nip. 19720206 199201 1 001

Ikhtisar Eksekutif

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

Akuntabilitas Kinerja setidaknya memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategis organisasi sebagai gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran yang dapat terukur, dapat diuji dan diandalkan.

Secara umum pencapaian sasaran melalui indikator-indikator sasaran menunjukkan keberhasilan dalam upaya mewujudkan misi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 dan Peraturan Bupati Sikka Nomor 682 Tahun 2024 tentang tahun 2024 - 2026 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, dan telah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka Tahun 2024 yang merupakan komitmen penuh Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka.

Sesuai Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka telah ditetapkan 3 (tiga) sasaran dan 8 (delapan) indikator kinerja utama untuk yakni Mewujudkan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka telah memperlihatkan pencapaian kinerja yang dapat dipenuhi sesuai dengan harapan atas sasaran – sasaran strategis yang telah ditetapkan, dengan capaian kinerja sebesar 94% . Terhadap indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, akan menjadi perhatian dan prioritas serta menjadi motivasi kami untuk bekerja lebih keras.

Terkait Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Kabupaten Sikka pada tahun 2024 dianggarkan dalam 3 (tiga) Program dan 11 (sebelas) kegiatan dan 23 sub kegiatan didukung anggaran sebesar **Rp. 3.615.177.582,-** (yang bersumber dari DPPA Badan Kepegawai Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024).

Adapun realisasi tahun 2024 mencapai sebesar **Rp. 3.389.076.235,-** atau 94% dari pagu anggaran. Strategi Tahun 2024, guna upaya perbaikan adalah :

- a. Perlu Melakukan koordinasi aparatur pengelola kepegawaian di unit/ satuan kerja dengan BKD dan PSDM sehingga pelayanan administrasi kepegawaian dilaksanakan secara optimal;
- b. Melakukan Pembenahan Sistem Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) secara optimal;
- c. Perlu pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor yang layak sehingga dapat memberikan pelayanan yang memadai kepada para ASN;
- d. Perlu adanya alokasi anggaran yang menjawab semua prosedur peningkatan sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Sikka sesuai Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014.
- e. Perlu ada dukungan dana untuk melaksanakan diklat struktural dan diklat fungsional sehingga meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur;

Maumere, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan PSDMD
Kabupaten Sikka,

MAYELLA DA CUNHA, S.Sos., M.A.P.
Pembina Utama Muda
Nip. 19720206 199201 1 001



BAB I

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah maupun Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja Perangkat Daerah sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Menyusun LAKIP Tahun 2024 sebagai media pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2024.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 diharapkan dapat:

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

A. Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi

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

Dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sikka Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sikka (Lembaran Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran

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

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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah.

1) Kepala Badan

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

2) Sekretariat

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

Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

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

3) Sub Bagian Program, Evaluasi, dan Pelaporan

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

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

4) Sub Bagian Kepegawaian, Keuangan, dan Aset

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

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

5. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan, dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang pengadaan dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja bidang;
- b. Perumusan kebijakan data dan informasi kepegawaian

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

5) Bidang Mutasi dan Pensiun

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

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

6) Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Pengembangan dan SDM mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, fasilitasi, perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pengendalian, evaluasi serta pelaporan bidang pengembangan sumber daya manusia dan penilaian kinerja. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

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

7) Kelompok Jabatan Struktural

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

- Kelompok jabatan struktural dipimpin oleh Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIb atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
- Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIa atau Jabatan Administrator.
- Bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan merupakan jabatan struktural eselon IIIb atau Jabatan Administrator.

- Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Badan merupakan jabatan eselon IVa atau Jabatan Pengawas.
- Pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Struktural ditetapkan dengan keputusan Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

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

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

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

B. Aspek Strategis Organisasi

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan juga merupakan respon terhadap tujuan dan sasaran yang ditetapkan yang akan menjadi rujukan dalam perumusan program dan kegiatan.

Strategi dan arah kebijakan dalam Renstra BKPSDMD Kab. Sikka adalah strategi dan kebijakan BKPSDMD Kab. Sikka untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas yang tertuang dalam RPJPD Kabupaten Sikka TA. 2024-2026. Strategi dan kebijakan jangka menengah BKPSDMD Kab. Sikka menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJPD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDMD Kab. Sikka. Strategi

dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDMD Kab.Sikka.

Dalam upaya pencapaian sasaran Renstra BKDPSDM Kab. Sikka tahun 2024 -2026 maka dengan dirumuskan Strategi. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu, strategi yang ditetapkan oleh BKPSDMD Kabupaten Sikka harus disesuaikan dengan kebijakan dan tujuan pembangunan pemerintah yang tertuang dalam RPD Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026.

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

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

1. Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka

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

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

5. Memaksimalkan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN melalui komitmen dan konsistensi pengelolaan kepegawaian
6. Memanfaatkan peraturan Perundang-undangan kepegawaian dan regulasi di bidang kepegawaian untuk meningkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kinerja ASN, kompetensi/keahlian, pendidikan ASN serta disiplin ASN

1. Strategi Sasaran : Meningkatnya Profesionalitas ASN BKPSDMD

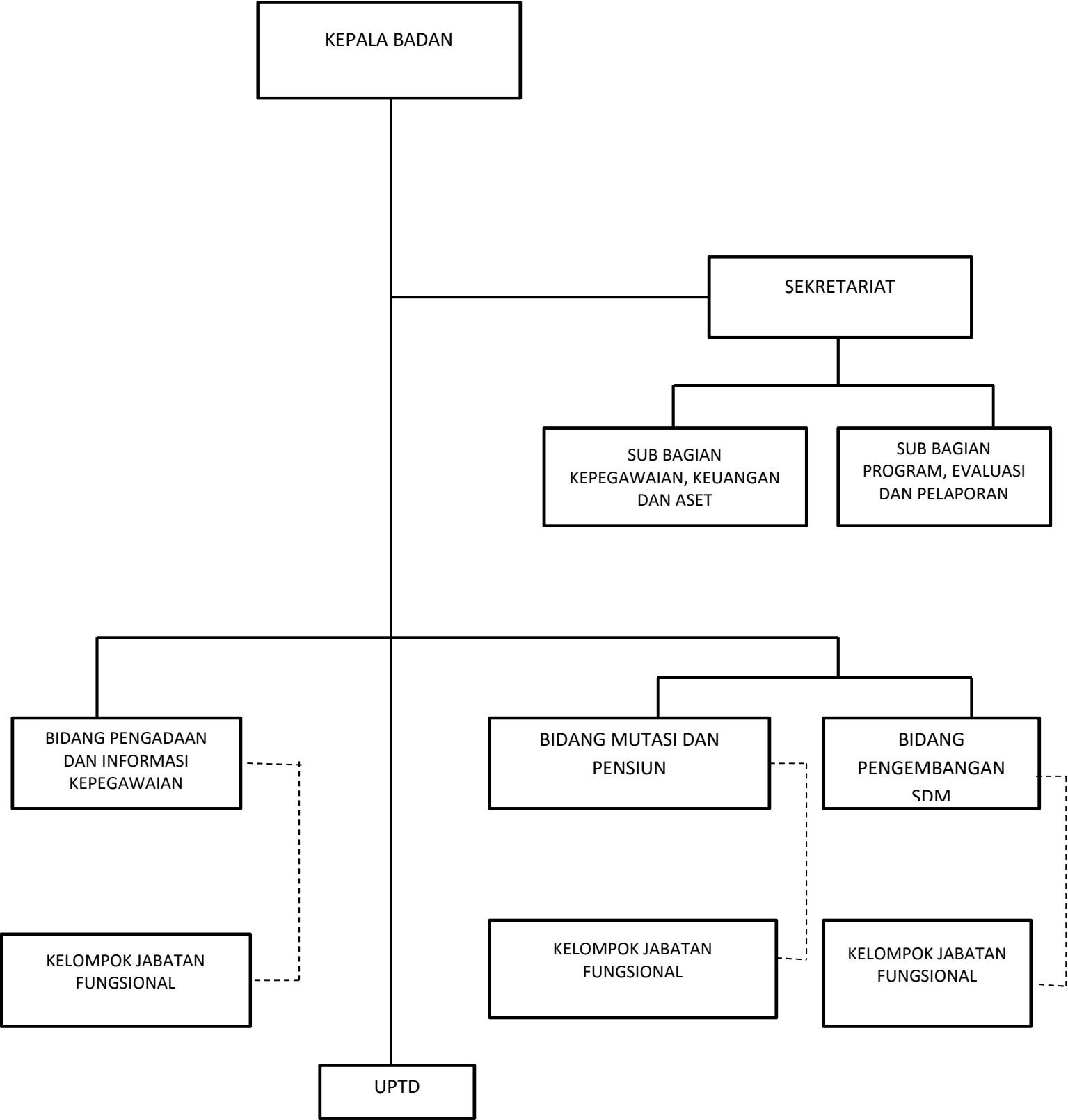
Adapun strategi dari sasaran meningkatnya profesionalitas ASN BKPSDMD adalah: Peningkatan kapasitas, komitmen dan disiplin aparatur melalui pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat

2. Strategi Sasaran : Meningkatnya Sarana Prasarana Pelayanan Publik

Adapun strategi dari sasaran meningkatnya sarana prasarana pelayanan publik adalah:

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

C. Struktur Organisasi



BUPATI SIKKA,
CAP,TTD
FRANSISKUS ROBERTO DIOGO

D. Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka tahun 2024 merupakan tindak lanjut dari kebijakan yang diambil, guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga bisa mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada kegiatan dan layanan produk organisasi dituangkan program dan kegiatan strategis yang akan dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Daerah Sikka selama Tahun Anggaran 2024 adalah sebagai berikut:

1 Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota;

- ❖ Kegiatan Perencanaan, Penggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
 - a.** Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD;
 - b.** Sub Kegiatan Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD;
- ❖ Kegiatan Adminitrasi Keuangan Perangkat Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
- ❖ Kegiatan Adminitrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Pemulangan yang Pensiun;
- ❖ Kegiatan Adminitrasi Umum Perangkat Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor;
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan dan Perundang – undangan;
 - d. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD;
- ❖ Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat;
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya air dan Listrik
 - c. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- ❖ Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan;
 - b. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
 - c. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;
 - d. Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

2. Program Kepegawaian Daerah

- ❖ Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - a. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan , Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
 - b. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
- ❖ Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
- ❖ Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN;
 - a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;
 - b. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat;
- ❖ Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - a. Pengelolaan Penghargaan Bagi Pegawai.
 - b. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- ❖ Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional;
 - a. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan, Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional

E. Sistematika Penyajian

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

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan Tugas, Fungsi dan Wewenang Organisasi, Aspek Strategis Organisasi, Struktur Organisasi, Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi, Sistematika Penyajian Landasan Hukum, Maksud dan Tujuan dan Sistematika Penyajian.

BAB II : PERENCANAAN dan PERJANJIAN KERJA

Bab ini menyajikan Rencana Strategis, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan arah Kebijakan, Indikator Kinerja Utama, Rencana Kerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA.

Bab ini menyajikan Capaian Kinerja Organisasi dan Realisasi Anggaran.

BAB VII : PENUTUP

Bab ini menyajikan Kesimpulan dan Saran.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

- Dokumen Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024;
- Perubahan Pohon Kinerja Tahun 2024;
- Perubahan Cascading Tahun 2024;
- Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024;
- Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024;
- Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2024;
- Realisasi Rencana Aksi atas Perjanjian Kinerja Tahun 2024;

BAB II

PERENCANAAN PERJANJIAN KINERJA

A. Rencana Strategis

1. Tujuan dan Sasaran

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

Berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 Kabupaten Sikka yaitu mewujudkan reformasi birokrasi maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka telah menetapkan tujuan organisasi yaitu:

1. Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN

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

2. Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD

Tujuan meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik bkpsdmd dengan indikator cakupan layanan.

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

Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Profesionalitas ASN

Sasaran meningkatnya profesionalitas ASN dengan indeks profesionalitas ASN.

2. Meningkatnya Profesionalitas ASN BKDPSDM

3. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik

Sasaran meningkatnya kinerja Aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD dengan indeks Profesionalitas ASN dan indeks sarana dan prasarana pelayanan BKPSDMD.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	34,18	50,18	55,05
2.	Meningkatnya kinerja aparatur dalam pelayanan publik BKDPSDM	1. Meningkatkan Profesionalitas ASN BKDPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	42,5	61,34	64,03
		2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	1,28	1,42	1,57

Sumber : Olahan BKPSDMD Kabupaten Sikka, 2023

B. Indikator Kinerja Utama

Mengacu pada Paeraturan Bupati Sikka Nomor 682 Tahun 2024 tentang Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun 2024 - 2026, maka Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024, dapat dilihat pada tabel 2.2 di bawah ini :

Tabel 2.2 :
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia

- | | | | |
|------|-----------------------|---|--|
| I. | Nama Perangkat Daerah | : | Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka |
| II. | Tugas | : | Membantu Bupati Melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan |
| III. | Fungsi | : | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; 3. Pemantuan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan tugas dukungan fungsi bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; 4. Pembinaan Teknis Penyelenggaraan fungsi – fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. |

No.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN/ INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	Formula Perhitungan	KONDISI AWAL	TARGET			KONDISI AKHIR
					2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4		5	6	7	8	9
1	1. Tujuan : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka 2. Sasaran : Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Indeks Profesionalitas Pemkab Sikka	Persentase	$PI = \sum_{i=1}^4$ = IP1+IP2+IP3+IP4 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi P2 = Indeks Profesionalitas Kompetensi P3 = Indeks Profesionalitas Kinerja P4 = Indeks Profesionalitas Disiplin	32	34,18	50,18	55,05	
		Persentase Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Struktural	Persentase	Jumlah Pejabat Struktural yang Mengikuti Diklat Struktural $\times 100\%$ Total Jumlah Pejabat Struktural	80	85	90	95	
		Persentase ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	Persentase	jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Formal $\times 100\%$ Total Jumlah ASN	80	85	90	95	
		Persentase ASN yang didistribusikan sesuai hasil pemetaan	Persentase	Jumlah ASN yang didistribusikan ke PD $\times 100\%$ Total Jumlah kebutuhan ASN	75	77	79	80	

	Persentase ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin	Persentase	Jumlah ASN yang Mendapatkan Hukuman Disiplin Total Jumlah ASN x 100%	75	80	85	90	
2	Tujuan : 1. Meningkatnya Kinerja ASN dalam Pelayanan di BKDPSDM Sasaran : 1. Meningkatnya Profesionalitas BKPSDMD 2. Meningkatnya Kinerja Aparatur dalam pelayanan publik BKPSDMD 3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Adminitrasi Perkantoran	Indeks Profesionalitas BKPSDMD Persentase	$PI = \sum_{i:1}^4$ = IP1+IP2+IP3+IP4 P1 = Indeks Profesionalitas Kualifikasi P2 = Indeks Profesionalitas Komptensi P3 = Indeks Profesionalitas Kinerja P4 = Indeks Profesionalitas Disiplin	42,5	61,34	64,03	65	
	Indeks Kualitas layanan Publik BKPSDMD	5	Skor X Bobot	1,2	1,28	1,42	1,57	
	Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	Realisasi/ target	100	100	100	100	

3	Tujuan : 1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Sasaran : 1. Meningkatnya Kualitas dan kuantitas Sarana dan Prasarana Kerja 2. Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penggaran dan Pelaporan Indeks sarana dan prasarana	5	Skor X Bobot	1,2	1,28	1,42	1,57	
	SAKIP	B	Nilai	BB	BB	A	A	

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Daerah Kab. Sikka,

MAYELLA DA CUNHA,S.Sos.,M.A.P.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 197202061992011001

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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

Tabel 2.4

Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target
1	2	3	4
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kapasitas organisasi birokrasi	Meningkatnya Profesionalitas ASN	%	34,14
Meningkatkan Profesionalitas ASN BKDPSDM	Indeks Profesionalitas ASN BKDPSDM	%	4,52
Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan publik	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	%	1,28

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian PSDMD Kabupaten Sikka

Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka merupakan bentuk pelaksanaan Program dan kegiatan yang dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka selama Tahun Anggaran 2024 yang harus dipertanggungjawabkan kinerjanya. Akuntabilitas Kinerja memuat target kinerja, realisasi kinerja dan capaian kinerja yang ditetapkan Tahun 2024. Dalam bab ini juga akan diuraikan Akuntabilitas Keuangan yang memuat target dan realisasi anggaran Tahun 2024.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Daerah pada Renstra Tahun 2024-2026 adalah Meningkatnya Profesionalisme ASN dimana telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu Indeks Profesionalitas ASN Pemkab Sikka, Indeks Profesional BKPSDMD dan indeks sarana dan prasarana.

3.1 Membandingkan antara target dan realisasi tahun 2024

Capaian kinerja untuk indikator tersebut pada tahun 2023 belum mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan sehingga perlu memaksimalkan pelaksanaan kegiatan baik di Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat sehingga program, kegiatan dan sub kegiatan yang menunjang profesionalitas ASN perlu ditingkatkan untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun Anggaran 2024 yang lebih baik.

Untuk setiap pernyataan indikator Kinerja Utama dilakukan pengukuran analisis capain kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.1

Analisis Pencapaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	%	34,18	76,36	109
2	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDMD	%	42,5	70	106
3	Indeks Sarana Prasarana Pelayanan BKPSDMD	%	1,28	1,57	102

3.2 Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2024 dengan tahun 2023

Tabel 3.2
Analisis Perbandingan Realisasi Kinerja serta capaian kinerja
Tahun 2024 dan Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Utama		Satuan	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Pertumbuhan pencapaian realisasi kinerja tahun 2023 dan 2024
1	3		4	5	6	7
1	1	Indeks Profesionalitas ASN Pemkab. Sika	%	76,36	70	91,67

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas dapat dijelaskan :

1. Sasaran 1 Meningkatnya Profesionalitas ASN, terdiri dari 1 indikator kinerja Utama, Yaitu : Indeks Profesionalitas ASN Pemkab Sikka dengan rincian kegiatan dan sub kegiatan di bidang Pengembangan SDM,Bidang Kepegawaian dan Bidang Pengadaan dan Informasi sebagai berikut :
- a) Pengadaan,pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - b) Mutasi dan Promosi ASN;
 - Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat
 - c) Pengembangan Kompetensi ASN;
 - Sub Kegiatan Pengelola Pendidikan Lanjutan
 - Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
 - d) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - Sub Kegiatan Peneglolaan Pemberian Penghargaan
 - Sub Kegiatan Penelolan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
 - e) Sertifikasi, kelembagaan,Pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Komptensi, Pengelolaan, Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional

2. Capaian kinerja dari indikator diatas sebesar 91,7%. sasaran ini dinyatakan berhasil karena capaian kinerjanya berada diatas 80 %.
3. Pagu anggaran sebesar Rp.1.020.291.610,- dan realisasi anggaran sebesar Rp. 948.491.722,- atau sebesar 93 %.

Indeks Profesionalitas ASN, terdiri dari komposit beberapa aitem yang secara rinci dapat dijelaskan indikator kinerja sasaran bidang Pengembangan SDM, bidang Kepegawaian dan bidang Pengadaan dan Informasi. Perbandingan capaian kinerja tahun 2024-2026 untuk di indikator Kinerja bidang Pengadaan dan Informasi dapat dijelaskan pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
 Analisis Perbandingan Kinerja
 Pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Bidang Pengadaan dan Informasi	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
				Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dok	1	1	100 %	1	1	100 %
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dok	1	1	100 %	1	1	100 %

Berdasarkan tabel 3.3 diatas bahwa capaian kinerja Pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN pada tahun 2023 dengan target 1 Dokumen,- terrealisasi 1 Dokumen,- sehingga capaian kinerjanya sebesar 100 % sedangkan pada tahun 2024 dengan target 1 Dokumen,- terrealisasi 1 Dokumen,- sehingga capaian kinerja sebesar 100 % .

Perbandingan hasil pengukuran capain kinerja indikator Mutasi dan Promosi ASN tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada table 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4
Analisis Perbandingan Kinerja Indikator Utama 2
Mutasi dan Promosi ASN

No.	Sasaran strategis	Indikator Kinerja sasaran Bidang Kepegawaian	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
				Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat	SK	1500	1549	103,2 %	1500	1500	100 %

Berdasarkan tabel 3.4 diatas bahwa capaian kinerja Mutasi dan Promosi ASN pada tahun 2023 dengan target 1500 Sk,- terrealisasi sebesar 1549,- sehingga capaian kinerjanya sebesar 103.2 % sedangkan pada tahun 2024 dengan target 1500 Sk,- terrealisasi 1048 sehingga capaian kinerja sebesar 70 %.

Perbandingan hasil pengukuran capain kinerja indikator pengembangan kompetensi ASN tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada table 3.5 berikut ini

Tabel 3.5
Analisis Pencapaian Kinerja Indikator Utama 3
Pengembangan Kompetensi ASN

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
				Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan	Orang	7	7	100	6	5	83,3
		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dok	1	1	100	1	1	100

Berdasarkan tabel 3.5 diatas persentase capaian kinerja indikator Kegiatan Pengembangan Kompetensi yang terdiri dari Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan dengan target 7 Orang tahun 2023 dan realisasinya 7 orang sedangkan tahun 2024 target 6 orang dan realisasinya 5 orang sehingga capaian kinerja sebesar 83,3 % dinyatakan berhasil karena mencapai 100 % dan Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat dengan target 1 Dokumen dan realisasinya sebanyak 1 Dokumen maka capain kinerja sebesar 100 % di tahun 2023 sedangkan di tahun 2024 tidak dilaksanakan diklat tetapi hanya melakukan koordinasi untuk diklat tahun berikutnya. Namun jika dibandingkan antara target dan realisasi, maka capaian kinerja indikator Pengembangan Kompetensi ASN mencapai mendekati 100%.

Perbandingan hasil pengukuran capain kinerja indikator Mutasi dan Promosi ASN tahun 2023 dan 2024 dapat dilihat pada table 3.6 berikut ini

Tabel 3.6
 Analisis Pencapaian Kinerja Indikator Utama 4
 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No.	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Orang	40	40	100	40	87	217,5
2.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	Orang	3	6	2,00	3	8	266

Berdasarkan tabel 3.6 diatas bahwa capaian kinerja penilaian dan evaluasi kinerja aparatur pada Sub Kegiatan Pengelolaan Penghargaan bagi PNS tahun 2023 dengan target 3 Orang,- terrealisasi sebanyak 6 orang,- sehingga capain kinerjanya sebesar 2 % sedangkan pada tahun 2024 dengan target 3 Orang,- terrealisasi 8 Orang,- sehingga capain kinerjanya lebih sebesar dari 100 %.

Perbandingan hasil pengukuran capain kinerja indikator Mutasi dan Promosi ASN tahun 2022 dan 2023 dapat dilihat pada table 3.7 berikut ini :

Tabel 3.7
Analisis Pencapaian Kinerja Indikator Utama 5
Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial

No .	Indikator Sasaran	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial	Dok	1	1	100 %	1	1	100 %

Berdasarkan tabel 3.7 diatas bahwa capaian kinerja pada tahun 2023 dengan target 100 %,-terrealisasi sebesar 100 %,- sehingga capain kinerjanya sebesar 100 % sedangkan pada tahun 2024 dengan target 100 %,- terrealisasi sebesar 100 %,- sehingga capain kinerjanya sebesar 100 %.

Sasaran 2
Terwujudnya ASN Yang Profesional BKPSDMD

Adapun pencapaian sasaran 2 terwujudnya ASN yang professional dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai beriku :

Tabel 3.8
Pencapaian Kinerja Sasaran 2 Meningkatnya ASN yang Profesional

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian Kinerja
1.	Meningkatnya ASN Profesionalitas	Indeks Profesionalitas ASN pada BKD dan PSDM	Indeks	42,5	70	164
2.	Meningkatnya Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	Indeks	1,28	1,57	122

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas dapat dijelaskan :

1. Sasaran 2 Terwujudnya ASN yang professional, terdiri dari 1 indikator Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD Kabupaten Sikka
2. Rata – rata kinerja dari indikator diatas sebesar 100 %. Sasaran ini dinyatakan berhasil karena capaian kinerjanya diatas 80 %.
3. Didukung oleh 1 (satu) Program dan 5 (lima) kegiatan 17 Sub Kegiatan sebagai berikut :
 - a) Kegiatan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah; melalui :
 - Su kegiatan koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja ikthisar
 - Sub kegiatan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
 - b) Kegiatan adminitrasi keuangan perangkat daerah; melalui 1 (satu) sub kegiatan yaitu :
 - Sub kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - c) Kegiatan administrasi umum perangkat daerah; melalui 5 (lima) sub kegiatan yaitu :
 - Sub kegiatan penyediaan Komponen Instalasi listrik
 - Sub kegiatan penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor
 - Sub kegiatan penyediaan bahan logistik kantor
 - Sub kegiatan penyediaan barang cetak dan penggandaan
 - Sub kegiatan bahan bacaan dan peraturan perundang – undangan
 - Sub kegiatan peneyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
 - d) Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah; melalui 3 (tiga) sub kegiatan yaitu :
 - Sub kegiatan penyediaan jasa surat menyurat
 - Sub kegiatan Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 - Sub Kegiatan Penyediaan jasa pelayanan umum kantor

Adapun rincian dan analisis capaian kinerja masing – masing indikator kinerja sasaran indikator kinerja utama penilaian capaian kinerja indeks profesionalitas ASN di BKPSDMD Kabupaten Sikka dinilai dari Kualifikasi,Kompetensi,Kinerja (SKP) dan Disiplin sebagai berikut :

Tabel 3.10

Analisis Pebandingan Kinerja Indikator Utama

Indeks Profesionalitas ASN pada BKDPSDMD dan Indeks Sarana Prasarana

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2023		Capaian Kinerja Tahun 2023	Tahun 2024		Capaian Kinerja Tahun 2024
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Indeks Profesionalitas ASN pada BKDPSDMD	Indeks	35	70	107,6	42,5	70	100
2.	Indeks Sarana dan Prasaran Pelayanan BKPSDM	Indeks	1,28	1,28	100	1,28	1,57	122

Berdasarkan tabel 3.10 diatas bahwa capaian kinerja indeks profesionalitas ASN pada tahun 2024 dengan target 70%,- terrealisasi sebesar 70 %,- sehingga capain kinerjanya sebesar 100 % sedangkan pada tahun 2023 dengan target 65%,- terrealisasi sebesar 70%-, sehingga capain kinerjanya sebesar 107,6 % dan Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD Tahun 2023 dengan target 1,28 % terrealisasi 1,28 % sehingga capaian kinerjanya sebesar 100% sedangkan pada tahun 2024 dengan target 1,28 terrealisasi 1,57 % sehingga kinerja sebesar 122 %

3.3 Membandingkan realisasi kinerja sampe dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis perangkat daerah

Perbandingan realisasi kinerja serta tingkatan capaian kinerja yang terdapat dalam dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka tahun 2024 - 2026

Tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah terhadap target BKPSDMD Kabupaten Sikka. Penyandingan realisasi kinerja BKPSDMD Kabupaten Sikka ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Perbandingan Capaian Indikator Sasaran Strategis

No.	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2023		Tahun 2024		Tingkat Capaian
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Indeks Profesionalitas ASN Pemkab. Sikka	Indeks	32	70	34,14	76,36	109
2	Indeks Profesionalitas ASN BKPSDM	Indeks	35	70	42,5	70	100
3.	Indeks Sarana dan Prasarana Pelayanan BKPSDMD	Indeks	1,28	1,28	1,28	1,57	122

3.4 Membandingkan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional (khusus untuk perangkat daerah pengampu SPM dapat membandingkan dengan capaian SPM); -

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka adalah perangkat daerah yang tidak pengampu SPM.

3.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau peningkatan /penurunan kinerja dan Alternatif Solusi yang Dilakukan

- Indikator program persentase kepegawaian yang terdiri dari empat kegiatan dan 6 sub kegiatan yaitu :
 - Pengadaan ASN Dalam mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan reformasi birokrasi yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka melalui Program Kepegawaian Daerah, dalam Kegiatan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, telah melaksanakan beberapa kegiatan sebagai bentuk layanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah kabupaten sikka.
 - Sub kegiatan penyusunan rencana kebutuhan,jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan kegiatan

- Merujuk pada Surat Bupati Sikka Nomor BKPSDMD.871/111/2024 perihal Kebutuhan PNS Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun 2024 sebanyak 705 formasi ;
- Merujuk pada Surat Bupati Sikka Nomor BKPSDMD.811.3/119/2024 perihal Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2024 terdapat alokasi formasi sebanyak 1.981 Formasi.

Tabel. 3.12
Formasi CPNS dan PPPK Tahun 2024

No.	FORMASI	Jumlah
A.	PNS	
	Formasi Khusus	
	- Tenaga Teknis	15 Formasi
	Formasi Umum	
	- Tenaga Kesehatan	331 Formasi
	- Tenaga Teknis	359 Formasi
	Jumlah	705 Formasi
B	PPPK	
	- Tenaga Guru	560 Formasi
	- Tenaga Kesehatan	268 Formasi
	- Tenaga Teknis	1.153 Formasi
	Jumlah	1.981 Formasi

Pengadaan CPNS dilaksanakan di tahun 2024 yaitu Teknis,Kesehatan dan formasi khusus dengan jumlah formasi 705 orang dan yang lulus seleksi dengan jumlah peserta yang mengikuti seleksi SKD sebanyak 3430 orang dan dinyatakan lulus ke SKB sebanyak 484 Orang yang lulus seleksi sebanyak 373 Orang dengan rincian yang lulus P/L sebanyak 303 Orang dan 70 Orang mendapatkan optimalisasi dan Berdasarkan Pengumuman Bupati Sikka, nomor : BKPSDMD.811.3/119/2024 tanggal 3 Oktober 2024 tentang Pengadaan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 terdapat alokasi formasi sebanyak **1.981** formasi. Alokasi Formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 diumumkan melalui laman <https://sscasn.bkn.go.id> dan laman facebook Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka dengan alamat : [https://www.facebook.com/Groups/ SELEKSI CALON PEGAWAI ASN KABUPATEN SIKKA](https://www.facebook.com/Groups/SELEKSI%20CALON%20PEGAWAI%20ASN%20KABUPATEN%20SIKKA).

Pengumuman Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 tahap I dilaksanakan pada tanggal 30 September s/d 19 Oktober 2024.

Pengumuman Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 tahap II dilaksanakan pada tanggal 1 s/d 30 November 2024. Pendaftaran Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 tahap 1 dilaksanakan pada tanggal 1 s/d 20 Oktober 2024, dengan jumlah pelamar **1.767**, pelamar yang submit sebanyak **1.762** dan pelamar yang tidak submit sebanyak **5** peserta, dengan rincian sebagai berikut :

a. Tenaga Guru

Pelamar tenaga guru pada seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 sebanyak **245** pelamar dan pelamar yang submit sebanyak **245**.

b. Tenaga Kesehatan

Pelamar tenaga kesehatan pada seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 sebanyak **451** pelamar dan pelamar yang submit sebanyak **450**.

c. Tenaga Teknis

Pelamar tenaga kesehatan pada seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 sebanyak **1.071** pelamar dan pelamar yang submit sebanyak **1.067**.

Berdasarkan Pengumuman Bupati Sikka, nomor : BKPSDMD.811.3/123/2024 tanggal 07 November 2024 tentang Hasil seleksi administrasi Penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun 2024 dengan jumlah pelamar yang Memenuhi Syarat (MS) sebanyak **1. 757** peserta dan yang Tidak Memenuhi Syarat (TMS) sebanyak **5** peserta.

Peserta seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 dapat melihat pengumuman hasil seleksi administrasi secara *online* melalui akun pendaftaran masing – masing peserta dan laman facebook Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka

dengan alamat : https://www.facebook.com/Groups/SELEKSI_CALON_PEGAWAI_ASN_KABUPATEN_SIKKA. Berdasarkan Pengumuman Bupati Sikka, nomor : BKPSDMD.811.3/1/2025 Tanggal 2 Januari 2025 tentang hasil seleksi Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jumlah peserta yang dinyatakan **R2/L, R3/L** sebanyak **1.207** dan **R2/R3** sebanyak **549**. Pengumuman hasil seleksi dapat dilihat pada akun masing – masing peserta dan pada laman facebook Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kabupaten Sikka dengan alamat : https://www.facebook.com/Groups/SELEKSI_CALON_PEGAWAI_ASN_KABUPATEN_SIKKA.

Pendaftaran Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 tahap 2 dilaksanakan pada tanggal 17 s/d 31 Desember 2024.

dalam Penyusunan Formasi PPPK antara lain:

Keberhasilan penyusunan formasi didukung oleh kompetensi ASN yang handal, sarana prasarana yang memadai sebagai pendukung berkinerja serta pendanaan yang cukup melalui mekanisme penganggaran APBD 2024. Sedangkan kendala yang dihadapi dalam kegiatan Penyusunan Formasi PPPK yaitu penyusunan prosentase pemenuhan kebutuhan, penyusunan proyeksi kebutuhan 5 tahun yang masih dilakukan secara manual melalui Microsoft Excel sehingga membutuhkan banyak waktu dan Sumber Daya Manusia. Sedangkan kegagalan di akibatkan :

1. Adanya perubahan petunjuk teknis mengenai Pengadaan PPPK khusus untuk PPPK yang masuk dalam data Base yang tdk lulus di kategorikan dengan R3 dan prioritas adalah R2 kategori dalam ujian CAT dan kelulusan berdasarkan perengkingan.

Alternatif solusi terkait pengadaan CASN Tahun 2024 yaitu:

- a. Koordinasi dengan instansi vertikal terkait petunjuk teknis agar diterbitkan sebelum kegiatan pengadaan dilaksanakan
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Pengelolaan data untuk menjawab permintaan data pegawai sesuai kebutuhan yang di minta dari tingkat pendidikan, jumlah laki2 dan perempuan, jenis jabatan dari fungsional s/d struktural yang dilakukan di tahun 2024 dengan jumlah PNS sebanyak 4767 orang dan PPPK sebanyak 1744 orang sehingga total jumlah ASN Kabupaten Sikka Tahun 2024 sebanyak 6511 orang. Pengelolaan data yang dilakukan secara manual menyebabkan data mengalami kesulitan untuk mengabdate secara cepat dan

tepat, alternative solusi untuk pengelolaan sistem informasi kepegawaian yaitu dengan melakukan pembenahan aplikasi simpeg.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Berkaitan dengan pelayanan administrasi kepegawaian, pada Program Kepegawaian Daerah terdapat beberapa jenis layanan kepegawaian yang menjadi unsur-unsur perhitungan indikator program kepegawaian persentase ketepatan waktu pelayanan administrasi kepegawaian, antara lain:

- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN di tahun 2024 dilakukan 6 periode dalam satu tahun yaitu periode Pebruari, April, Juni, Agustus, oktober dan Desember diterbitkan Sk. Pangkat sebanyak 534 orang dan periode oktober sebanyak 331 orang sehingga total keseluruhan sebanyak 1044 orang, ujian dinas sebanyak 91 orang dengan rincian ujian dinas tingkat I, 58 orang, ujian dinas tingkat II sebanyak 23 orang dan ujian penyesuaian ijash sebanyak 10 orang, cuti sebanyak 356 orang, karis /karsu sebanyak 40 orang yang diusulkan tapi masih dalam diproses, mutasi dalam daerah sebanyak 103 orang, mutasi masuk sebanyak 5 orang dan mutasi keluar sebanyak 4 orang. Kegagalan yang terjadi adalah banyak kasubag kepegawaian PD belum menguasai IT dan memahami aturan kepegawaian sehingga alternative / solusi yang harus dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi aturan kepegawaian dan ketersediaan anggaran untuk melayani ASN secara tepat waktu sesuai dengan tuntutan regulasi dan perkembangan IT

c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

- Sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan, pendidikan lanjutan di tahun 2024 sebanyak 6 orang terdiri dari 5 orang dokter spesialis dan 1 orang S2, melalui jalur beasiswa APBD Penurunan dari kegiatan pengembangan kompetensi ASN adalah keterbatasan anggaran untuk melayani ASN untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan, kompetensi / keahlian, dan diklat kepemimpinan sehingga alternative/solusi yang harus dilakukan adalah dengan menyiapkan anggaran yang cukup untuk meningkatkan profesionalitas ASN melalui pengembangan kompetensi ASN.
- Sub kegiatan koordinasi dan kerja sama pelaksanaan diklat tahun 2024 tidak dilaksanakan diklat tetapi hanya dilakukan koordinasi untuk tahun berikutnya tahun 2025.

d. Kegiatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur

- Sub kegiatan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai, kegiatan ini memberikan penghargaan Satya Lencana Karya Satya kepada ASN sesuai dengan masa kerja X,XX dan XXX Tahun yang dibagikan saat 17 Agustus setiap tahun pada tahun 2024 sebanyak 87 orang dengan rincian X tahun sebanyak 37, XX tahun 22 orang, dan XXX tahun 29 orang.

Penurunan dari kegiatan ini disebabkan kurangnya kesadaran PNS untuk melengkapi administrasi sehingga belum semua PNS mendapatkan penghargaan satya lencana karya satya sehingga solusi yang harus dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi.

- Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN adalah kegiatan yang melaksanakan proses penanganan kasus pelanggaran disiplin dari tingkat berat, sedang, ringan dan proses perceraian ASN di tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan SDM Daerah melaksanakan proses penanganan kasus pelanggaran tingkat berat sebanyak 6 orang dengan Hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebanyak 2 orang dengan pelanggaran korupsi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 dan sebanyak 4 orang pelanggaran disiplin berupa teguran lisan dan juga PNS yang masih dalam pembinaan dan pengawasan atasan.

Peningkatan pelanggaran hukuman disiplin ASN kurangnya kesadaran ASN dan kurangnya sosialisasi tentang regulasi terbaru disiplin ASN alternative / solusi yang dilakukan adalah dengan melakukan sosialisasi tentang regulasi terbaru disiplin ASN.

2. Program Pengembangan SDM

- Kegiatan Sertifikasi,Kelembagaan,Pengembangan,Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Kebijakan promosi terbuka untuk mengisi kekosongan jabatan ASN pada hakekatnya, dilaksanakan sebagai upaya untuk menjamin obyektivitas, keadilan, transparansi dan akuntabilitas dalam pengisian jabatan lowong sehingga diharapkan PNS yang menduduki jabatan tersebut memiliki kompetensi unggul dan mampu bekerja secara profesional. Bahwa dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara semakin mempertegas,

bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan instansi pemerintah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dimana untuk pelaksanaannya dilakukan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

a. Mutasi/Rotasi, Promosi JPTP, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas dalam proses

➤ **PELAKSANAAN UJI KOMPETENSI DALAM RANGKA MUTASI/ROTASI JPTP KABUPATEN SIKKA**

Pemerintah Kabupaten Sikka telah menyampaikan usulan permohonan uji kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka dengan tahapan sebagai berikut :

- Berdasarkan Rapat Evaluasi Kinerja JPTP telah disusun laporan evaluasi kinerja JPTP sebagai dasar pelaksanaan penataan JPTP Kabupaten Sikka berdasarkan Kinerja PPTP tanggal **20 Maret 2024**.
- Keputusan Bupati Sikka Nomor 180/HK /2024 tanggal **2 Mei 2024** tentang Panitia Seleksi Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.
- Surat Bupati kepada Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Nomor BKDPSDM.821/303.a/V/2024 tanggal **3 Mei 2024** perihal Permohonan Rekomendasi Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi JPTP
- Surat Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 800/86/BKD.3.2 Tanggal **10 Juni 2024** perihal Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, yang menyampaikan persetujuan untuk pelaksanaan uji kompetensi dalam rangkat mutasi/rotasi PPTP.
- Surat Bupati kepada Menteri Dalam Negeri Cq. Dirjen Otonomi Daerah Kemendagri Nomor BKPSDMD.821.2/429/VI/2024 Tanggal **28 Juni 2024** perihal Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi JPTP
- Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.2.6/5120/OTDA tanggal **9 Juli 2024** perihal Tanggapan Atasn Pelaksanaan Uji Kompetensi

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka, yang menyampaikan bahwa pelaksanaan uji kompetensi belum dapat disetujui karena masa jabatan Pj Bupati akan berakhir tanggal 20 September 2024.

- Atas surat Menteri Dalam Negeri tersebut, Pemerintah Kabupaten Sikka **membatalkan pelaksanaan uji kompetensi dalam rangka mutasi/rotasi bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka sebagai bentuk kepatuhan pelarangan mutasi tanpa izin Mendagri.**
- Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.3-3746 Tahun 2024 tanggal **19 September 2024** tentang **Perpanjangan Masa Jabatan Penjabat Bupati Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur.**
- Berita Acara Tim Penilai Kinerja Tahun 2024 Nomor 05/TPK/2024 tanggal **3 Oktober 2024**
- Surat Bupati Sikka ditujukan kepada Gubernur Provinsi NTT Nomor BKPSDMD.821/303.a/V/2024 tanggal **3 Mei 2024** tentang Permohonan Rekomendasi Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi JPTP. (dasar surat usulan ke mendagri dan BKN)
- Surat Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 800/86/BKD.3.2 tanggal **10 Juni 2024** hal Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka (sebagai dasar pengajuan ke Mendagri)
- Surat Bupati Sikka ditujukan kepada Kepala BKN Nomor BKPSDMD.821.2/618/X/2024 tanggal **3 Oktober 2024** tentang Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka
- Surat Bupati Sikka ditujukan kepada Mendagri Nomor BKPSDMD.821.2/618/X/2024 tanggal **3 Oktober 2024** hal Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi/Rotasi JPTP
- Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 8052/R-AK.02.02/SD/K/2024 tanggal **25 Oktober 2024** hal Persetujuan Rencana Pelaksanaan Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka

- Surat Persetujuan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.2.6/8620/OTDA tanggal **25 Oktober 2024** hal Persetujuan Pelaksanaan Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka
 - Pelaksanaan uji kompetensi JPTP **4 November 2024**
 - Surat Bupati Sikka kepada Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor BKPSDMD.821.2/673/XI/2024 tanggal **5 November 2024** perihal Permohonan Rekomendasi Pelantikan JPTP Hasil Uji Kompetensi Dalam Rangka Mutasi JPTP Kabupaten Sikka Tahun 2024.
 - Surat Gubernur Nusa Tenggara Timur nomor 800/191/BKD.3.2 tanggal **25 November 2024** hal Permohonan Persetujuan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Hasil Uji Kompetensi dalam rangka Mutasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.
 - Surat Bupati Sikka kepada Kepala BKN nomor BKPSDMD.821.2/691/XI/2024 tanggal **11 November 2024** perihal Laporan Penetapan Hasil Uji Kompetensi JPTP dan Permohonan Pertimbangan Teknis Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka
 - Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 9856/R-AK.02.02/SD/K/2024 tanggal **13 November 2024** hal Rekomendasi Hasil Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka.
 - **Proses selanjutnya masih menunggu Rekomendasi pelantikan dari MENDAGRI**
- **MUTASI/ROTASI/PROMOSI PEJABAT ADMINISTRATOR DAN PEJABAT PENGAWAS**
- Dalam rangka pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, telah dilaksanakan tahapan sebagai berikut :
- Rapat Evaluasi Kinerja Pejabat Administrator di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka **Maret 2024**
 - Rapat TPK dengan output Berita Acara pengisian jabatan administrator dan pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka
 - Surat Bupati kepada Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor BKPSDMD.821.3.4/461/VII/2024 Tanggal **9 Juli 2024**

perihal Permohonan Rekomendasi Pelantikan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka

- Surat Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur kepada Menteri Dalam Negeri Nomor 800/132/BKD.3.2 tanggal **15 Agustus 2024** perihal Permohonan Persetujuan Pengangkatan dan Pelantikan Pejabat Administrator di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka
- Surat Bupati kepada BKN Nomor BKPSDMD.821.3.4/513/VIII/2024 Tanggal **5 Agustus 2024** perihal Permohonan Pertimbangan Teknis Pelantikan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas Kabupaten Sikka
- Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor 20976/R-AK.02.02/SD/K/2024 tanggal **27 September 2024** hal Pertimbangan Teknis Pengangkatan dan Mutasi Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka
- **Proses selanjutnya masih menunggu Rekomendasi pelantikan dari Menteri Dalam Negeri.**

➤ **SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KABUPATEN SIKKA TAHUN 2024**

Dalam rangka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka, telah dilaksanakan tahapan sebagai berikut :

- Rapat Tim Penilai Kinerja
- Surat Bupati Sikka ke Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Provinsi NTT Nomor BKDPSDM.821/322/V/2024 tanggal **17 Mei 2024** perihal Permohonan Rekomendasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabuapten Sikka Tahun 2024.
- Surat Bupati Sikka ke Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Provinsi NTT Nomor BKPSDMD.821/367/VI/2024 tanggal **7 Juni 2024** perihal Perubahan Permohonan Rekomendasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka Tahun 2024
- Surat Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 800/87/BKD.3.2 tanggal **10 Juni 2024** hal Permohonan Persetujuan Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Lingkup Pemerintah Kabupaten Sikka

- Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.2.6/7384/OTDA tanggal **23 September 2024** Tanggapan Atas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka bahwa permohonan pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama belum dapat disetujui dikarenakan masa jabatan 1 (satu) tahun Pj. Bupati Sikka sudah hamper selesai.
- Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.3-3746 Tahun 2024 tanggal **19 September 2024** tentang **Perpanjangan Masa Jabatan Penjabat Bupati Sikka Provinsi Nusa Tenggara Timur.**
- Surat Bupati Sikka kepada Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor BKPSDMD.821/635/X/2024 tanggal **14 Oktober 2024** perihal Permohonan Rekomendasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka
- Surat Bupati Sikka kepada Badan Kepegawaian Negara Nomor BKPSDMD.821/634/X/2024 tanggal **14 Oktober 2024** perihal Permohonan Pertimbangan Teknis Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka
- Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.2.6/8484/OTDA tanggal **23 Oktober 2024** hal Persetujuan Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sikka
- Persetujuan Teknis Badan Kepegawaian Negara melalui aplikasi I-MUT No 21875/R-AK.02.02/SD/K/2024 tanggal **12 November 2024** Persetujuan pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka
- Pengumuman Nomor 02/PANSEL-JPTP/XI/2024 tanggal **18 November 2024** tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka
- Pengumuman Nomor 06/PANSEL-JPTP/XII/2024 tanggal **6 Desember 2024** tentang Hasil Seleksi Administrasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sikka Tahun 2024.
- Pembukaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sikka Tahun 2024 tanggal 8 Desember 2024.

- Seleksi Manajerial dan Sosiokultural oleh Tim Asesor dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tanggal 9 s/d 10 Desember 2024.
- Seleksi Kompetensi Bidang (presentasi dan wawancara) oleh Tim Pansel Seleksi Terbuka JPTP Kabupaten Sikka tanggal 11 s/d 12 Desember 2024.
- Penetapan Hasil Seleksi Terbuka JPTP Kabupaten Sikka
- **Proses selanjutnya menyiapkan pengumuman tiga besar dan proses ke Gubernur, Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Dalam Negeri.**

Kurangnya kesadaran ASN dalam mengikuti diklat secara daring dan anggaran untuk peningkatan kompetensi dan diklat khususnya diklat kepemimpinan tidak di anggarkan sehingga alternatif atau solusi yang dilakukan adalah dengan adanya sosialisasi dan penambahan anggaran.

3.6 Analisis atas efisisnsi pengunaan sumber daya

Anggaran dan realisasi belanja tahun 2024 yang telah di alokasikan untuk membiayai program atau kegiatan teknis dalam pencapaian sasaran perangkat daerah.

Tabel 3.14
Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No.	Sasaran	Indikator	% Capaian kinerja	% Penyerapan anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Persentase Penyusunan Rencana Kebutuhan,Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan ASN	100	96	96
		Persentase Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	96	96
		Persentase Capaian Kinerja Mutasi dan Promosi ASN	100	99	99
		Persentase Pendidikan Lanjutan	83,3	80	96
		Persentase Koordinasi dan	100	98	98

		Kerja Sama Diklat			
		Persentase Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	217	94	0,43
		Persentase Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	266	95	0,35
		Persentase Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial	100	96	96

Efisinesi dalah perbandngan yang terbaik antara input/ masukan dan output/hasil antar keuntungan dengan sumber – sumber yang dipergunakan, seperti hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang terbatas. BKDPSDMD Kabupaten Sikka telah melakukan efisinesi anggaran pada empat indikator sasaran eksternal perangkat daerah ditunjukan dengan capaian kinerja melebihi 100 %.

3.7 Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja dapat ditunjukan pada tabel berikut :

Tabel 3.15
Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan

No.	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian Kinerja	% Penyerap an Anggaran
1	2	3		4	5	6
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemkab Sikka	Persentase Penyusunan Rencana Kebutuhan,Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan ASN	1 Dok	1 Dok	100	96
		Persentase Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dok	1 Dok	100	96
		Persentase Capaian Kinerja Mutasi dan	1500 Sk	1500 Sk	100	99

		Promosi ASN				
		Persentase Pendidikan Lanjutan	6 Orang	5 Orang	83,3	80
		Persentase Koordinasi dan Kerja Sama Diklat	1 Dok	1 Dok	100	98
		Persentase Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	40 Orang	87 Orang	217	94
		Persentase Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	3 Orang	8 Orang	266	96
		Persentase Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial	1 Dok	1 Dok	100	96

Dari tabel dapat diketahui bahwa tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan SDM Daerah Kab. Sikka tahun 2024 pada 8 indikator eksternal dari 1 sasaran strategis mencapai lebih dari 100 % dan pada tingkat anggaran secara keseluruhan mencapai 94 %. Dari 8 Indikator eksternal BKDPSDMD mengalami kesulitan di proses seleksi ASN kerna kita tidak mempunyai Fasilitas seleksi CASN berbasis CAT namun dapat memenuhi target kinerja kerna menggunakan sewa laboratorium komputer dari pihak ketiga dan juga peningkatan kapasitas ASN kerna kurangnya anggaran walaupun 100 % persen tetapi untuk diklat kepemimpinan dan Diklat Teknis tidak ada anggarannya.

B. Realisasi Anggaran Tahun 2024

Anggaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai, adalah sebesar **Rp.3.615.177.582,-** dengan jumlah realisasi sebesar **Rp. 3.389.076.235 ,-** atau sebesar **94 %** dari pagu anggaran. Rincian belanja operasi dan terrealisasi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.16
Realisasi Belanja Menurut Jenis Belanja 2024

NO.	Uraian	Anggaran	Realisasi	
			Rp.	%
	Belanja Daerah			
1.	Belanja Operasi	Rp. 3.614.210.282	3.388.527.235	94 %
	Belanja Pegawai	Rp. 2.331.101.532,-	2.190.144.114 ,-	93,9%
	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 1.283.108.750,-	1.198.413.121,-	93,3 %
2.	Belanja Modal	967.300,-	549.000.-	56,7
	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	967.300,-	549.000	56,7

Untuk Tahun Anggaran 2024, pencapaian sasaran untuk setiap program kegiatan dan sub kegiatan, secara umum dapat terrealisasi dengan baik dengan tingkat capaian 94 %. Rincian realisasi Anggaran Pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sikka Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :

Tabel 3.17 Data Program /Kegiatan dan Sub Kegiatan,Alokasi dan Realisasi Anggaran

No .	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Alokasi Dana (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentasi (%)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota	2,595,885,972	2,247,973,081 ,-	86,59 %
	Kegiatan Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25,982,850,-	25,830,360,-	98,6 %
	1. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA - SKPD	10,948,440,-	10,796,950,-	98,61 %
	2. Sub Kegiatan Koordinasi dan Laporan Capaian Kinerja dan Ikthisar Realisasi Kinerja SKPD	15,033,410,-	15,033,410,-	100%

	Kegiatan Penyediaan gaji dan Tunjangan ASN	2,296,551,532,-	2,155,584,114,-	93,86%
	1. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2,296,551,532,-	2,155,584,114,-	93,86%
	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	19,999,510,-	19,545,010,-	97,72 %
	1. Sub Kegiatan Pemulanganyang Pensiun	19,999,510,-	19,545,010,-	97,72%
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	105,608,310,-	97,117,892,-	91,96 %
	1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik	748,690,-	748,690,-	100%
	2. Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17,994,020,-	17,839,050 ,-	99%
	3. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik	9,900,000,-	9,885,000,-	99%
	4. Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan penggandaan	8,435,600,-	8,435,600,-	100%
	5. Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang – undangan	420,000,-	420,000,-	100 %
	6. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	68,110,000,-	59,789,552,-	87,78%
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Penyediaan Jasa Surat Menyurat	66,810,070,-	64,182,990,-	96%
	1. Sub kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	20,460,600,-	17,982,250,-	87,8%
	2. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	66,350,070,-	66,200,740,-	99%
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik daerah- Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	59,934,100,-	58,344,147,-	97,34%
	1. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan dinas Operasional atau Lapangan	58,184,100,-	56,694,147,-	97,43%
	2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	1,000,000,-	900,000,-	90%
	3. Pemeliharaan/Rehabilitasi/Sarana dan Prasarana gedung Kantor/Bangunan Lainnya	750,000,-	750,000,-	100%
2.	Program Kepegawaian Daerah	732,559,440,-	672,221,145,-	91,76%
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	336,502,060,-	329,300,707,-	97,8%

	Kepegawaian ASN			
	1. Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	336,502,060,-	329,300,707,-	96%
	2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	19,999,560,-	19,216,160,-	96%
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	79,999,600,-	79,567,578,-	99 %
	1. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	79,999,600,-	79,567,578,-	99 %
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	271,204,680,-	220,818,660,-	81,42%
	1. Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	250,000,000,-	200,000,000,-	80 %
	2. Koordinasi dan Kerja Sama pelaksanaan Diklat	21,204,680,-	20,818,660	98 %
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	44,853,100,-	42,534,200,-	94,8 %
	1. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	14,208,240,-	13,403,720,-	94%
	2. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30,644,860,-	29,130,480,-	95%
3.	Program Pengembangan dan Sumber Daya Manusia	287,732,170,-	276,270,577,-	96 %
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	287,732,170,-	276,270,577,-	96%
	1. Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan, Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	287,732,170,-	276,270,577,-	96%
TOTAL		3,615,177,582,-	3,389,076,235,-	94 %

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

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

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Sikka Tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tujuh Pemerintah Kabupaten Sikka, sasaran strategis yang ditetapkan pada indikator kinerja utama yaitu Indeks profesionalitas ASN Pemkab Sikka. Indeks profesionalitas ASN terealisasi sebesar 76,36 % dari target sasaran sebesar 34,14%, Indeks Profesionalitas ASN BKDPSDM terrealisasi 70% dari target 42,5% pada tahun 2024 dan realisasi serapan anggaran sebesar 94 %.

B. Saran

Dalam menindaklanjuti permasalahan dan isu strategis di Tahun 2024, BKPSDMD Kabupaten Sikka yaitu dengan melakukan:

1. Pemenuhan SDM disetiap Perangkat Daerah yang dilaksanakan dengan retriibusi pegawai sesuai dengan beban kerja;
2. Maksimalisasi pemanfaatan Teknologi Informasi dalam layanan kepegawaian, yang mana dalam perkembangannya layanan kepegawaian berbasis IT masih dibutuhkan yaitu SIMPEG.
3. Perlu Sosialisasi aturan kepegawaian
4. Perlu Pembahasan Anggaran untuk Peningkatan Kompetensi/ keahlian diklat teknis, dan diklat kepemimpinan

Maumere Januari 2025



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDMD
Kabupaten Sikka,

MAYELLA DA CUNHA, S.Sos., M.A.P.

Pembina Utama Muda
Nip. 19720206 199201 1 001