



**LAPORAN
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(L K I P)**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA
TAHUN ANGGARAN
2026**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu tolak ukur dasar penyelenggaraan pemerintahan yang baik yaitu dapat dipertanggung jawabkan capaian melalui mekanisme akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya publik dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan telah ditetapkan secara bertahap (Mursidi 2013:44). Dengan demikian suatu system akuntabilitas yang baik akan menciptakan suatu instansi pemerintahan yang efektif, efisien, responsif dalam meningkatkan kinerjanya.

Kebijakan terukur, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik diperlukan untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan telah bersih dan benar-benar berpihak kepada kepentingan publik, sehingga dalam rangka mewujudkan hal tersebut maka di susunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah merupakan laporan tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran strategis instansi.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2025 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya diharapkan dapat:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya.

2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya 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 Kabupaten Sumba Barat Daya untuk meningkatkan kinerja.
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

LKIP Tahun 2025 Cascading Kinerja Selaras dengan paradigma *Performance Based Organization* (organisasi berbasis kinerja), maka setiap perangkat daerah dibentuk untuk memberikan kontribusi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran pembangunan. Cascading Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya merupakan bentuk keseriusan dalam upaya peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2025. Sehingga kedepannya dalam melaksanakan program dan kegiatan harus berdasarkan kinerja yang berorientasi kepada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan bagi kesejahteraan sumber daya aparatur.

Instrumen pengaturan terhadap pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan LKIP adalah sebagai berikut :

1. Maksud

Maksud penyusunan LKIP ini adalah untuk mengetahui sejauh mana SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya.

2. Tujuan

Penyusunan LKIP BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya, bertujuan untuk :

- a. Memperoleh informasi yang lebih komplek mengenai implementasi pelaksanaan SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP dalam capaian indikator kinerja utama;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

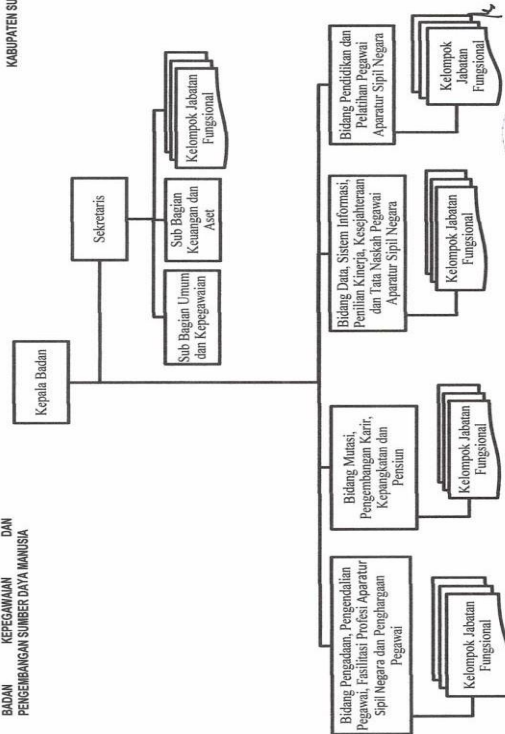
1.3 GAMBARAN UMUM

1. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumba Barat Daya mengacu pada peraturan Bupati Sumba Barat Daya Nomor 42 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

LAMPIRAN 1 : PERATURAN BUPATI SUMBA BARAT DAYA
 NOMOR : 42 TAHUN 2022
 TANGGAL : 12 MEI 2022
 TENTANG : KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
 TUGAS, FUNGSI SERTA TATA KERJA
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAGIAN STRUKTUR ORGANISASI
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA
 KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA



2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumba Barat Daya Nomor 42 Tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya mempunyai tugas untuk membantu Bupati melaksanakan urusan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Adapun Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

- perumusan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- c. pelaksanaan Evaluasi dan pelaporan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- d. pelaksanaan Administrasi di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- e. pelaksanaan tugas dan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kondisi Pegawai

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh pegawai ASN sejumlah 30 orang dengan profil demografi sebagai berikut :

Pendidikan	Golongan	Jenis Jabatan	Jenis Kelamin
ASN:	Golongan IV :	ASN:	Perempuan:
S2: 1 orang	IV/c: 1 orang	Eselon II: 1 orang	13 orang
S1: 23 orang	IV/b : - Orang	Eselon III: 4 orang	Laki-Laki:
D3: 2 orang	IV/a: 4 orang	Eselon IV: 1 orang	17 orang
SMA : 4 Orang	Golongan III :	Fungsional : 11 orang	
	III/d: 6 orang	JFU: 12 orang	
	III/c: 3 orang		
	III/b: 5 orang		
	III/a: 5 orang		
	ASN/PPPK :		
	6 Orang		

5. Keuangan

Dukungan dana atau anggaran untuk melaksanakan program dan kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya pada tahun 2025 berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah sebesar Rp. 59.151.684.650,98. Ringkasan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya di tunjukan pada tabel berikut :

Uraian	Jumlah
BELANJA DAERAH	
Belanja Operasi	58.807.241.650,98
Belanja Pegawai	43.540.496.533,98
Belanja Barang/Jasa	15.266.745.117,00
Belanja Modal	344.443.000,00
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	344.443.000,00
JUMLAH	59.151.684.650,98

Rincian program dan kegiatan dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya ditunjukkan pada tabel berikut :

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 55.840.874.250,98
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 32.167.500,00
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp. 14.125.000,00
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 18.042.500,00
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 55.463.183.043,98
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp. 55.365.378.493,98
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp. 97.804.550,00
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0
Pemulangan Pegawai yang Pensiun	0
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 111.601.511,00
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp. 3.765.511,00
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp. 39.500.000,00

Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp. 68.336.000,00
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 138.411.496,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp. 78.309.000,00
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp. 60.102.496,00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 95.510.700,00
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp. 85.060.700,00
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp. 10.450.000,00
JUMLAH I	Rp. 55.840.874.250,98
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 2.214.143.400,00
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 748.628.400,00
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Rp. 630.463.750,00
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp. 9.350.000,00
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp. 75.822.250,00
Pengelolaan Data Kepegawaian	Rp. 32.992.400,00
Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 169.380.000,00
Pengelolaan Mutasi ASN	Rp. 22.093.000,00
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp. 87.759.000,00
Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 59.528.000,00
Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 1.194.580.000,00
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Rp. 87.811.000,00
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp. 496.747.000,00
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Rp. 610.022.000,00
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	0

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 101.555.000,00
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 60.216.000,00
Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Rp. 21.591.000,00
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp. 19.748.000,00
JUMLAH II	Rp. 2.214.143.400,00
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 1.096.667.000,00
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 1.096.667.000,00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp. 404.909.000,00
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp. 691.758.000,00
Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
JUMLAH III	Rp. 1.096.667.000,00

1.4 ISU STRATEGIS

Isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mencakup tantangan utama dalam reformasi birokrasi, peningkatan kualitas SDM aparatur, serta penguatan sistem manajemen kepegawaian berbasis digital. Fokus utamanya adalah memastikan pelayanan publik yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya di antaranya:

1. Reformasi Birokrasi

- Seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka untuk menjamin merit system dan mengurangi praktik nepotisme.
- Penyederhanaan birokrasi melalui digitalisasi layanan kepegawaian.
- Penguatan akuntabilitas kinerja dengan sistem evaluasi berbasis indikator yang terukur.

2. Pengembangan SDM Aparatur

- Peningkatan kompetensi ASN melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, dan pengukuran kompetensi.
- Perencanaan kebutuhan pegawai yang lebih tepat sasaran sesuai dengan analisis jabatan dan beban kerja.
- Peningkatan kualitas pelayanan publik dengan menempatkan pegawai sesuai keahlian.

3. Sistem Manajemen Kepegawaian

- Integrasi aplikasi manajemen kepegawaian untuk memudahkan monitoring, evaluasi, dan pelaporan.
- Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan data ASN agar lebih transparan dan akurat.
- Penguatan database kepegawaian untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

4. Tantangan Eksternal

- Perubahan regulasi nasional yang menuntut adaptasi cepat di daerah.
- Keterbatasan anggaran daerah dalam mendukung program pengembangan SDM.
- Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang lebih cepat, transparan, dan berkualitas.

1.5 DASAR HUKUM

Di samping laporan tahunan yang secara rutin disusun pada akhir tahun anggaran, sesuai Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu disusun evaluasi kinerja masing-masing instansi pemerintah dalam pencapaian kegiatan pada setiap tahunnya, atau yang disebut Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Adapun Dasar Hukum Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2024:

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Bupati Sumba Barat Daya Nomor 42 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5. SISTEMATIKA PENYAJIAN

LKIP ini diawali dengan Kata Pengantar, Daftar Isi dan Ringkasan Eksekutif, sebagai penuntun bagi pihak yang berkepentingan untuk memperoleh gambaran singkat tentang informasi yang disampaikan dalam Batang Tubuh LKIP.

Sedang Batang Tubuh LKIP dibagi dalam 4 (empat) bab yang meliputi:

Bab I. Pendahuluan

Pada Bab I ini menguraikan Latar Belakang, Gambaran Umum, Isu Strategis, Dasar Hukum dan Sistematika Penyajian.

Bab II. Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Pada Bab II ini menyajikan Perencanaan Strategis yang meliputi Visi, Pernyataan Misi, Penetapan Tujuan, dan Penetapan Sasaran serta Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025.

Bab III. Akuntabilitas Kinerja

Pada Bab III ini menyajikan proses capaian kinerja, evaluasi dan analisis capaian kinerja sasaran strategis, realisasi anggaran serta penghitungan efisiensi pelaksanaan anggaran.

Bab IV. Penutup

Pada Bab IV ini menyampaikan simpulan akuntabilitas kinerja dan rencana tindak strategis untuk peningkatan kinerja.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Rencana Kinerja Tahunan merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2025 - 2029, dan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dilakukan seiring dengan agenda penyusunan program dan kebijakan anggaran oleh pimpinan perangkat daerah pada tahun berjalan yang mengacu pada Indikator Kinerja Utama urusan kepegawaian. Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan tersebut selanjutnya ditindaklanjuti dengan Perjanjian Kinerja secara "*cascading*" antara Bupati dan Kepala Badan sampai ke Staf pelaksana pada BKPSDM yang memuat komitmen untuk melaksanakan dan mewujudkan rencana kinerja baik keluaran (output) dari kegiatan yang dilaksanakan tahun 2025 maupun hasil yang dicapai (outcome) dari program yang dilaksanakan tahun berjalan dan tahun sebelumnya yang dipertanggung jawabkan kepada Kepala Daerah. Berikut ini disampaikan secara umum gambaran tentang Renstra BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya tahun 2025 - 2029 dalam kaitannya dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian kinerja Kinerja tahun 2026 terutama yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran strategis.

1. Visi Misi

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia umumnya berorientasi pada terwujudnya aparatur yang profesional, bersih, dan sejahtera, sedangkan misinya menekankan pada peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian, pengembangan kapasitas ASN, serta pembinaan karier berbasis merit system.

2. Tujuan

Mengacu pada Visi dan Misi Pemerintah Daerah yang telah ditetapkan, maka Tujuan Jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya adalah Meningkatkan tata Kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik. Maka ditetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Mewujudkan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berbasis sistem merit.
2. Meningkatkan kualitas dan kompetensi ASN guna mendukung kinerja organisasi pemerintahan daerah.
3. Mewujudkan tata kelola manajemen kepegawaian yang efektif, akuntabel,

dan berbasis teknologi informasi.

4. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat, dan transparan.

3. Sasaran Strategis

Mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sistem informasi daerah.

1. Meningkatnya kualitas manajemen ASN
2. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN
3. Meningkatnya kinerja dan disiplin ASN
4. Terwujudnya tata kelola kepegawaian yang akuntabel dan berbasis sistem informasi.
5. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

4. Kebijakan dan Pengembangan BKPSDM

Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan pada terwujudnya pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan berbasis sistem merit melalui peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, serta penyelenggaraan layanan administrasi kepegawaian yang efektif dan akuntabel.

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN
2. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN
3. Penguatan penilaian kinerja dan disiplin ASN
4. Pengembangan sistem informasi kepegawaian terintegrasi
5. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

5. Strategi

Strategi pengembangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya, adalah sebagai berikut:

1. Penguatan regulasi dan standar manajemen ASN sesuai ketentuan perundang-undangan.
2. Pengembangan talent management ASN.
3. Peningkatan kapasitas SDM pengelola kepegawaian.

4. Digitalisasi layanan dan integrasi data kepegawaian.
5. Monitoring dan evaluasi kinerja kepegawaian secara berkelanjutan.

6. Program/Kegiatan Prioritas

Program kegiatan prioritas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - b. Mutasi Promosi ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
3. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
 - a. Perencanaan, Penganggaran Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - d. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

7. Target Kinerja

Target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) biasanya disusun berdasarkan visi-misi daerah dan kebijakan nasional terkait manajemen ASN. Target ini berfungsi sebagai ukuran keberhasilan dalam reformasi birokrasi dan pengelolaan SDM aparatur.

1. Pelayanan Administrasi Kepegawaian
 - Waktu penyelesaian layanan kepegawaian (misalnya mutasi, kenaikan pangkat, pensiun) sesuai standar pelayanan minimal.
 - Indeks kepuasan ASN terhadap layanan BKD meningkat setiap tahun.

2. Pengembangan Kompetensi ASN

- Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan/diklat sesuai kebutuhan jabatan.
- Persentase ASN yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai bidang tugas.
- Peningkatan rata-rata skor hasil ujian kompetensi (assessment center).

3. Manajemen Karier dan Merit System

- Persentase jabatan yang diisi melalui sistem merit (seleksi terbuka, uji kompetensi).
- Jumlah jabatan pimpinan tinggi (JPT) yang diisi secara transparan dan akuntabel.
- Indeks profesionalisme ASN meningkat sesuai target RPJMD.

4. Reformasi Birokrasi

- Nilai indeks reformasi birokrasi meningkat tiap tahun.

5. Pengelolaan Data dan Sistem Informasi

- Tingkat keamanan dan keakuratan database ASN.
- Persentase data ASN yang terintegrasi dengan BKN secara real-time.

B. INDIKATOR KINERJA UTAMA

Untuk mengukur sejauh mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, pada masing-masing tujuan strategis ditetapkan indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai pada setiap tahunnya. Indikator kinerja masing-masing tujuan tersebut merupakan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Indikator kinerja Utama berikut target yang ingin dicapai di tahun 2026 dapat dijelaskan sebagai berikut :

No	Sasaran	Indikator	Alasan/Sumber Data
1.	Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel	Persentase ASN yang berkinerja baik	Perbandingan jumlah data jumlah ASN yang berkinerja baik dengan seluruh ASN Pemkab SBD
		Persentase Penempatan pegawai sesuai kompetensi dan potensinya	Perbandingan jumlah pegawai yang mengisi suatu jabatan dengan jumlah seluruh jabatan yang ditetapkan
		Persentase ASN yang mengembangkan Kompetensi	Perbandingan jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dengan jumlah ASN yang memenuhi syarat

C. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Dokumen Perjanjian Kinerja memuat pernyataan dan lampiran formulir yang mencantumkan sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dari 3 (tiga) Program dan 11 (sebelas) kegiatan dan 27 (dua puluh tujuh) sub kegiatan yang dilaksanakan dengan dana yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 59.151.684.650,98 (Lima Puluh Sembilan Miliar Seratus Lima Puluh Satu Juta Enam Ratus Delapan Puluh

Empat Ribu Enam Ratus Lima Puluh Rupiah koma Sembilan Puluh Delapan). Anggaran yang direncanakan sebagaimana tersebut di atas terealisasi sebesar Rp. 37.134.177.398,00 (Tiga Puluh tujuh Miliar Seratus Tiga Puluh Empat Juta Seratus Tujuh Puluh Tujuh Ribu Tiga Ratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah) atau sebesar 62,77%.

Secara formal, pernyataan kinerja/perjanjian kinerja BKPSDM yang mengacu pada Peraturan Menteri dimaksud terdapat dalam daftar lampiran, dan secara ringkas diilustrasikan dalam matriks berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatkan tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel	Persentase ASN yang berkinerja baik	100
		Persentase Penempatan pegawai sesuai kompetensi dan potensinya	100
		Persentase ASN yang mengembangkan Kompetensi	100

No	Program	Anggaran	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	25.651.986.331,00	APBD
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.155.467.450,00	APBD
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.867.179.800,00	APBD

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA BKPSDM

1. CAPAIAN KINERJA

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tujuan, sasaran, program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu :

No	Interval Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$85 \leq 100$	Sangat Berhasil
2	$70 \leq 84$	Berhasil
3	$55 \leq 69$	Cukup Berhasil
4	< 55	Tidak Berhasil

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian
1	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sistem informasi daerah	Persentase pemuatan data kepegawaian	Poin	90	93,6	104
		Persentase jumlah pengadaan	Poin	90	100	100

		Pejabat PT/PA/PP yang dilakukan dengan metode kompetitif				
		Persentase PNS yang mengikuti Diklat	Poin	100	100	100

Dari tabel di atas, terdapat 1 (satu) sasaran dengan 3 (tiga) indikator. Pada tahun 2025, indikator Persentase pemutakhiran data kepegawaian tercapai sebesar 93,6% dibandingkan target indikator, indikator Persentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP yang dilakukan dengan metode kompetitif tercapai 100% dibandingkan dengan target indikator sedangkan untuk indikator Persentase PNS yang mengikuti Diklat tercapai sebesar 100% dibandingkan target indikator.

2. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

Dalam sub bab ini akan disajikan pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya yang dicerminkan dalam capaian Indikator Kinerja. Adapun evaluasi dan analisis secara rinci untuk setiap indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

a. Indikator Presentase Pemutakhiran Data Kepegawaian

Pada tahun 2025, jumlah pegawai yang telah melakukan pemutakhiran data pegawai adalah sejumlah 824 orang. Jumlah pegawai pemerintah Kabupaten Sumba Barat Daya pada tahun 2025 secara total adalah sejumlah 8.986 orang dengan rincian PNS berjumlah 3.015 orang, PPPK berjumlah 2.751 orang dan PPPK paruh waktu 3.220. Dari data tersebut di atas, target pada tahun 2025 dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$\frac{\text{Jumlah pegawai yang telah melaksanakan PDM} \times 100\%}{\text{Jumlah total pegawai yang harus melakukan PDM}}$
$\frac{824 \times 100\%}{880} = 93,6\%$

Berdasarkan tabel di atas, realisasi pada indikator Presentase Pemutakhiran Data Kepegawaian sejumlah **93,6%**. Tabel perbandingan target dan capaian pada indikator ini dijabarkan sebagai berikut :

No	Indikator	Target %	Realisasi %	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
1	Presentase Pemutakhiran Data Kepegawaian	90	93,6	100	Sangat berhasil

Capaian kinerja BKPSDM pada indikator di atas tahun 2025 adalah 100% dengan target capaian 90%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator presentase pemutakhiran data kepegawaian dapat dikatakan sangat berhasil. Meskipun mencapai target, dalam proses pelaksanaan penataan terdapat kendala dan pendorong selama proses pelaksanaan sehingga mempengaruhi peningkatan capaian kinerja Tahun 2025.

b. Indikator Presentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP

Indikator Presentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP yang dilakukan dengan metode kompetitif pada tahun 2025, BKPSDM Sumba Barat Daya melaksanakan 4 kali proses pengadaan Pejabat PT/PA/PP. Adapun pengadaan Pejabat PT/PA/PP yang telah terlaksana adalah sebagai berikut :

No	Jenis Diklat	Target	Usulan	Realisasi
1	Pengadaan PT	12	12	12
2	Pengadaan PA	40	40	34
3	Pengadaan PP	33	33	15

Persentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP dihitung dari Perbandingan jumlah pengadaan jabatan PT/PA/PP yang terlaksana dengan jumlah total pengadaan jabatan PT/PA/PP yang dianggarkan dengan formulasi sebagai berikut :

$\frac{\text{Jumlah pengadaan jabatan PT/PA/PP yang terlaksana}}{\text{total pengadaan jabatan PT/PA/PP yang dianggarkan}} \times 100\%$	
Pengadaan PT $\frac{12}{12} \times 100\% = 100\%$	
Pengadaan PA $\frac{34}{34} \times 100\% = 100\%$	
Pengadaan PKP $\frac{15}{15} \times 100\% = 100\%$	

Berdasarkan tabel di atas, realisasi pada indikator Presentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PA mencapai 100%. Tabel perbandingan target dan capaian pada indikator ini dijabarkan sebagai berikut :

No	Indikator	Target %	Realisasi %	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
1	Presentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP	90	100%	100%	Berhasil

Capaian kinerja BKPSDM pada indikator di atas tahun 2025 adalah 100% dengan target capaian 100%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator presentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP dapat dikatakan Berhasil.

c. Indikator Persentase PNS yang mengikuti Diklat

Pada tahun 2025, BKPSDM Sumba Barat Daya melaksanakan 6 jenis kegiatan Pendidikan dan Pelatihan. Adapun kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang telah terlaksana adalah sebagai berikut :

No	Jenis Diklat	Target (orang)	Usulan (orang)	Realisasi
1	Pelatihan Kepemimpinan Nasional	1	1	1
2	Pelatihan Kepemimpinan Administrator	3	3	3
3	Pelatihan Dasar CPNS	-	-	-
4	Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	-	-	-
5	MOOC (Diklat PPPK)	168	168	168
6	Orientasi PPPK	300	300	300

Persentase PNS yang mengikuti pendidikan pelatihan dihitung dari perbandingan antara Jumlah ASN yang lulus diklat dengan jumlah ASN yang mengikuti diklat dengan formulasi sebagai berikut :

<i>Jumlah pegawai yang lulus diklat x 100%</i> <i>Jumlah pegawai yang mengikuti</i>
Pelatihan Kepemimpinan Nasional $\frac{1}{1} \times 100\% = 100\%$
Pelatihan Kepemimpinan Administrator $\frac{3}{3} \times 100\% = 100\%$
Pelatihan Dasar CPNS $\frac{-}{-} \times 100\% = 0\%$
Pelatihan Kepemimpinan Pengawas $\frac{-}{-} \times 100\% = 100\%$
MOOC (Diklat PPPK) $\frac{168}{168} \times 100\% = 100\%$
Orientasi PPPK $\frac{300}{300} \times 100\% = 100\%$

Berdasarkan tabel di atas, realisasi pada indikator Presentase PNS yang mengikuti diklat pada enam jenis diklat yang tersebut di atas adalah sejumlah **100%**. Tabel perbandingan target dan capaian pada indikator ini dijabarkan sebagai berikut :

No	Indikator	Target %	Realisasi %	Capaian Kinerja	Kriteria Penilaian
1	Presentase PNS yang mengikuti Diklat	100	100	100%	Sangat berhasil

Capaian kinerja BKPSDM pada indikator di atas tahun 2025 adalah 100% dengan target capaian 100%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator presentase PNS yang mengikuti Diklat dapat dikatakan sangat berhasil. Namun dengan hasil yang dijabarkan di atas, BKPSDM menyadari bahwa jumlah keseluruhan pegawai yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti Diklat dengan jumlah pegawai pada Kabupaten Sumba Barat Daya yang telah mengikuti Diklat sampai tahun 2025 masih sangat rendah.

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2024, terdapat pelaksanaan 3 (tiga) Program dan 11 (sebelas) kegiatan dan 27 (dua puluh tujuh) sub kegiatan yang dilaksanakan dengan dana yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 59.151.684.650,98 (lima puluh sembilan miliar seratus lima puluh satu juta enam ratus delapan puluh empat ribu enam ratus lima puluh ribu rupiah). Anggaran yang direncanakan sebagaimana tersebut di atas terealisasi sebesar Rp. 37.134.177.398,00 (tiga puluh miliar seratus tiga puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah) atau sebesar 62,78%.

Realisasi anggaran pada Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target	Realisasi	%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	55.840.874.250,98	33.887.578.915,00	60.69
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	32.167.500,00	32.167.500,00	100
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	14.125.000,00	14.125.000,00	100
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18.042.500,00	18.042.500,00	100
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	55.463.183.043,98	33.514.922.025,00	60.43
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	55.365.378.493,98	33.419.817.575,00	60.36
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	97.804.550,00	95.104.450,00	97.24
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	-	-	-
Pemulangan Pegawai yang Pensiun	-	-	-
Administrasi Umum Perangkat Daerah	111.601.511,00	110.914.383,00	99.38
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	3.765.511,00	3.749.500,00	99.57
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	39.500.000,00	38.969.436,00	98.66
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi	68.336.000,00	68.195.447,00	99.79

dan Konsultasi SKPD			
Penyediaan Jasa Penunjang	138.411.496,00	134.289.056,00	97.02
Urusan Pemerintahan Daerah			
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	78.309.000,00	77.302.100,00	98.71
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	60.102.496,00	56.986.956,00	94.82
Pemeliharaan Barang Milik	95.510.700,00	95.285.951,00	99.76
Daerah Penunjang Urusan			
Pemerintahan Daerah			
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	85.060.700,00	84.835.951,00	99.74
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.450.000,00	10.450.000,00	100
PROGRAM KEPEGAWAIAN	2.214.143.400,00	2.209.255.492,00	99.78
DAERAH			
Pengadaan, Pemberhentian dan	748.628.400,00	747.410.494,00	99.84
Informasi Kepegawaian ASN			
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	630.463.750,00	629.414.876,00	99.83
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	9.350.000,00	9.350.000,00	100
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	75.822.250,00	75.765.800,00	99.93
Pengelolaan Data Kepegawaian	32.992.400,00	32.879.818,00	99.66
Mutasi dan Promosi ASN	169.380.000,00	168.285.561,00	99.35
Pengelolaan Mutasi ASN	22.093.000,00	21.940.073,00	99.31

Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	87.759.000,00	87.749.722,00	99.99
Pengelolaan Promosi ASN	59.528.000,00	58.595.766,00	98.43
Pengembangan Kompetensi ASN	1.194.580.000,00	1.192.162.197,00	99.80
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	87.811.000,00	87.708.914,00	99.88
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	496.747.000,00	496.604.174,00	99.97
Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	610.022.000,00	607.849.109,00	99.64
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	-	-	-
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	101.555.000,00	101.397.240,00	99.84
Pelaksanaan dan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur	60.216.000,00	60.078.240,00	99.77
Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	21.591.000,00	21.579.000,00	99.94
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	19.748.000,00	19.740.000,00	99.96
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.096.667.000,00	1.037.342.991,00	94.59
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.096.667.000,00	1.037.342.991,00	94.59
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	404.909.000,00	404.648.432,00	99.94

Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	691.758.000,00	632.694.559,00	91.46
---	----------------	----------------	-------

Realisasi anggaran per sasaran tahun 2025 dapat dilihat dalam tabel berikut Ini :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Anggaran	Realisasi Anggaran	Realisasi %
1	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sistem informasi daerah	Persentase pemutakhiran data kepegawaian	169.030.650	169.723.858	100%
		Persentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PT yang dilakukan dengan metode kompetitif	861.138.000	800.980.120	93%
		Persentase PNS yang mengikuti Diklat	1.509.678.000	1.509.101.715	100%

1. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi %
1	Meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sistem informasi daerah	Persentase pemuatan data kepegawaian	93,6%	100%	93,60%
		Persentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP yang dilakukan dengan metode kompetitif	100%	100%	100%
		Persentase PNS yang mengikuti Diklat	100%	100%	100%

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2025 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang sangat baik.

C. PRESTASI BKPSDM TAHUN 2025

Pada Tahun 2025, BKPSDM meraih prestasi BKN Award yaitu penghargaan atas komitmen mendukung penyediaan sarana prasarana pelaksanaan seleksi melalui pembangunan ***“STASIUN CAT INSTANSI”***.

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN AKUNTABILITAS KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya pada Tahun Anggaran 2025 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2025- 2029.

Penyusunan LKIP oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) selain sebagai bahan evaluasi juga sebagai bahan pertanggungjawaban Perangkat Daerah dalam penyusunan LKIP berupaya menggambarkan secara lebih detail, transparan dan akuntabel dari hasil capaian kegiatan. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Ketiga indikator kinerja utama BKPSDM Kabupaten Sumba Barat Daya mencapai target kinerja dengan rincian indikator persentase pemutakhiran data kepegawaian mencapai 100%, indikator Persentase jumlah pengadaan Pejabat PT/PA/PP yang dilakukan dengan metode kompetitif mencapai 100% dan indikator Persentase PNS yang mengikuti Diklat mencapai 100%. Namun demikian, masih ada hambatan teknis yang dialami dan menjadi catatan penting dalam pelaksanaan kegiatan BKPSDM di tahun selanjutnya.
2. Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya Tahun 2025, terdapat pelaksanaan 3 (tiga) Program dan 11 (sebelas) kegiatan dan 27 (dua puluh Tujuh) sub kegiatan yang dilaksanakan dengan dana yang bersumber dari APBD sebesar Rp. 59.151.684.650,98 (lima puluh sembilan miliar seratus lima puluh satu juta enam ratus delapan puluh empat ribu enam ratus lima puluh ribu rupiah). Anggaran yang direncanakan sebagaimana tersebut di atas terealisasi sebesar Rp. 37.134.177.398,00 (tiga puluh miliar seratus tiga puluh empat juta seratus tujuh puluh tujuh ribu tiga ratus sembilan puluh delapan rupiah) atau sebesar 62,78% merupakan angka realisasi yang

sangat baik. Untuk mencapai optimalisasi dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya yang direalisasikan melalui berbagai program dan kegiatan, perlu adanya kesinambungan kegiatan dengan didukung dana yang memadai serta fasilitas/sarana penunjang lainnya. Oleh karena itu, program dan kegiatan yang memerlukan adanya kesinambungan akan terus diusulkan sebagai program dan kegiatan di masa yang akan datang.

Selain program dan kegiatan yang bersifat rutin, diupayakan pula adanya program dan kegiatan yang merupakan inovasi baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat Daya yang akan diajukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumba Barat Daya dalam perencanaan tahun selanjutnya agar mendapat pertimbangan lebih lanjut.

Tambolaka, 30 Januari 2026

Kepala badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumba Barat Daya,



Yordan Parera, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19680322 199503 1 001