



T.A 2025

○ ○ ○ ○ **LAKIP**
BKPSDM
2025

**KABUPATEN
BOALEMO**





Ikhtisar Eksekutif

Menyikapi paradigma baru pemerintahan yang merupakan tuntutan dan harapan reformasi di era otonomi daerah, menuntut birokrasi publik untuk mewujudkan akuntabilitas yang tepat, jelas, terukur dan legitimatif, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal ini juga diharapkan sebagai upaya untuk mewujudkan Pemerintahan yang baik (good governance).

Seluruh Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo pada tahun 2025 untuk mencapai visi dan misi yang telah dituangkan dalam penetapan tujuan serta sasaran. Pencapaian kinerja atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan disusun dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2025. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo dibuat untuk melengkapi laporan pemerintah daerah yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pemerintah daerah yang membuat rencana pembangunan, tingkat capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran-sasaran pembangunan.

Berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri 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, maka terhadap pelaporan yang menyangkut Kinerja Instansi Pemerintah disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2024. Selain itu, penyusunan LAKIP tahun 2025 ini juga merupakan tindak lanjut pemerintah daerah



Kabupaten Boalemo dalam merespon Ketetapan MPR Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme yang merupakan pernyataan kehendak rakyat untuk mewujudkan perubahan disegala bidang pembangunan nasional sesuai iklim reformasi yang menyentuh seluruh aspek kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2025 ini senantiasa memperhatikan sasaran serta indikator kinerja yang tercantum di dalam rencana strategis (renstra) 2023-2026 dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2025 Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo yang diukur dari pencapaian 1 (satu) sasaran strategis yaitu "Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN", dengan 2 (dua) Indikator yaitu "*Persentase pemenuhan aspek sistem merit dalam manajemen ASN*" dan "*Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi*". yang ditetapkan pada Tahun Anggaran 2025 berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Nomor : 07.a Tahun 2022 Tanggal 19 April 2022 dinilai berhasil.

Secara umum Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo, berdasarkan analisis capaian kinerja terhadap indikator kinerja sasaran strategis yang ditetapkan sebanyak 2 indikator kinerja dari 2 sasaran yang dilaksanakan sebagai penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo Tahun 2025 dan dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo menunjukkan secara umum telah mencapai target atau lebih dari target yang telah ditentukan.

Sedangkan capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kategori **Baik/Berhasil** atau mencapai 96,91% dari



anggaran sebesar **Rp. 4.844.566.194.00,-** dan realisasi sebesar **Rp. 4.694.935.873,00,-** serta sisa anggaran sebesar **Rp. 194.630321,00.**

Hasil capaian kinerja yang ada, diharapkan mampu menjadi sumber informasi dan referensi yang efektif bagi upaya perbaikan serta optimalisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo khususnya dan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo pada umumnya, yang selanjutnya mampu mendukung cita-cita nasional dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi di semua bidang.

Tilamuta, Januari 2026


KEPALA BKPSDM

RAHMAT BIYA, SKM.,MM
NIP. 19770905 200312 1009



Kata Pengantar

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga atas Izin dan Kuasa-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025 dapat tersusun dan diselesaikan pada waktunya sesuai ketentuan yang berlaku.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan penilaian terhadap pelaksanaan aktifitas dan program instansi pemerintah. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo adalah sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Organisasi Perangkat daerah (OPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna memberikan gambaran atas segala bentuk penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian dan kinerja manajerial Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara akuntabel dan transparan. Menggambarkan secara keseluruhan program baik dalam bentuk indikator pengukuran kinerja maupun bentuk evaluasi kinerja program dan kinerja keuangan dalam Tahun Anggaran 2025.

Bentuk kebijaksanaan, program dan kegiatan yang tertuang dalam Rencana Strategi (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo, menjadi tolok ukur penyusunan laporan ini, yang bertujuan untuk pencapaian Visi Kabupaten Boalemo yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Boalemo Tahun 2023-2026 yaitu :

“Boalemo Yang Maju, Mandiri dan Religius”

Laporan ini disusun dalam rangka mewujudkan dukungan terhadap sistem administrasi pemerintahan yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi yang handal, profesional, efektif, efisien serta tanggap terhadap aspirasi rakyat dalam dinamika perubahan lingkungan strategis.



Mengingat hal tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo sebagai salah satu OPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo berupaya membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2025 yang disusun berdasarkan dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) periode 2023 – 2026 serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025, beserta perubahannya.

Melalui kesempatan ini kami mengharapkan saran dan kritik konstruktif dalam penyempurnaan LAKIP ini, karena kami menyadari bahwa laporan ini masih terdapat banyak kekurangan. Tak lupa, ucapan terima kasih kami haturkan kepada semua pihak, atas sumbangsih pemikiran dan bantuan lainnya hingga tersusunnya LAKIP OPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025. Kiranya LAKIP ini dapat menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo untuk pengambilan keputusan dan kebijakan dimasa yang akan datang.

Semoga pula Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan petunjuk, kekuatan dan kearifan-Nya kepada kita sekalian sehingga capaian kinerja pembangunan dimasa yang akan datang akan lebih baik dari tahun sebelumnya.

Tilamuta, Januari 2026


KEPALA BKPSDM
RAHMAT BIYA, SKM.,MM
NIP. 19770905 200312 1009



Daftar Isi

	Halaman
IKHTISAR EKSEKUTIF	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Gambaran Umum SOPD	2
1.3. Tugas Pokok dan Fungsi SOPD	5
1.4. Isu Strategis Yang Dihadapi SOPD	9
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
2.1. Rencana Strategi	12
2.2. Indikator Kinerja Utama	14
2.3. Perjanjian Kinerja	15
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	18
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	18
3.2. Realisasi Anggaran	33
BAB IV PENUTUP	37
4.1. Kesimpulan	37
4.2. Saran	37



Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1. Keadaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Menurut Jabatan Struktural dan Esselonering Tahun 2025	6
Tabel 1.2. Keadaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025	7
Tabel 1.3. Keadaan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Menurut Pangkat dan Golongan/Ruang Tahun 2025	8
Tabel 2.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo	13
Tabel 2.2. Sasaran, Indikator Kinerja dan Program Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo	14
Tabel 2.3. Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2025	15
Tabel 2.4. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2025	16
Tabel 3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Daerah Tahun 2025	20
Tabel 3.2. Capaian Indikator Kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025	21
Tabel 3.3. Capaian Indikator Kinerja Lainnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	



Tabel 3.3.	Capaian Indikator Kinerja Lainnya BKPSDM Tahun 2025	21
Tabel 3.4.	Capaian IKU pada Tujuan Sasaran Strategi 2	22
Tabel 3.5.	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 - 2025	27
Tabel 3.6.	Perbandingan Realisasi Kinerja Pada Tabel 3.3 dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra	28
Tabel 3.7.	Capaian Indikator Kinerja Lainnya pada Sasaran Strategis 1	28
Tabel 3.8.	Capaian Indikator Kinerja Lainnya pada Sasaran Strategis 2	29
Tabel 3.9.	Efektivitas Anggaran Terhadap Capaian Sasaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2025	30
Tabel 3.10.	Efisiensi Anggaran Terhadap Capaian Sasaran Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2025	31
Tabel 3.11.	Anggaran dan Realisasi Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2025	34
Tabel 3.12.	Matriks Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2025	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance) merupakan syarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa. Untuk itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara bersih, dan bertanggung jawab.

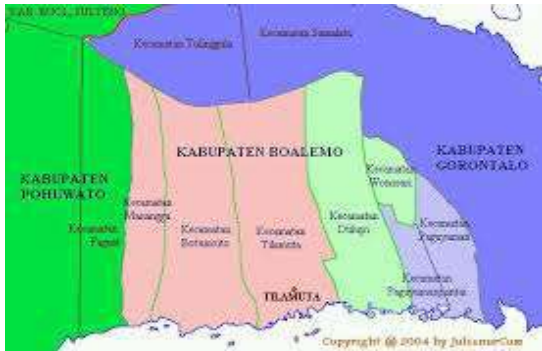
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan didalam Rencana Strategi (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo tahun 2023-2026, serta sebagai umpan balik (feedback) untuk perbaikan kinerja pada tahun mendatang.

Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri 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.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo sebagai instansi pemerintah mempunyai kewajiban menyusun LAKIP yang menjadi media informasi kepada publik mengenai capaian kinerja yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo selama tahun 2025. Terkait tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo sebagai instansi yang



melaksanakan manajemen kepegawaian Daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam membangun sumber daya aparatur.



1.2. Gambaran Umum SOPD

Kabupaten Boalemo adalah salah satu dari 5 (lima) kabupaten yang terdapat di Provinsi Gorontalo. Secara geografis, kabupaten ini terletak antara $00^{\circ}23'55''$ - $00^{\circ}55'38''$ Lintang Utara dan $122^{\circ}01'12''$ - $122^{\circ}39'17''$ Bujur Timur.

Kondisi geografis Kabupaten Boalemo terdiri dari daerah pegunungan, pertanian dan pesisir pantai dengan luas wilayah daratan 2.362,58 km² atau 18,75% dari luas wilayah provinsi, dimana sebagian besar wilayahnya berbatasan dengan laut, sehingga kabupaten ini mempunyai potensi sumberdaya pesisir yang sangat kaya yang ditandai dengan keanekaragaman hayati yang tinggi pada pantainya. Panjang garis pantai wilayah daratan dan kepulauan kabupaten ini adalah kurang lebih 409,195 km pantai selatan yang berhadapan dengan Teluk Tomini. Batas-batas wilayah kabupaten Boalemo sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Gorontalo Utara;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Gorontalo;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Tomini;
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pohuwato.

Jarak antara Kabupaten Boalemo dengan Ibukota Provinsi Gorontalo adalah 105 km, sedangkan jarak terjauh kecamatan ke Ibukota Kabupaten Boalemo adalah kurang lebih 60 km yaitu kecamatan Paguyaman Pantai.

Kemajemukan sumber pencaharian penduduk menjadi variable penting dalam pengembangan aparatur daerah. Dimana kondisi penduduk yang relatif besar mendorong volume para pencari kerja begitu tinggi, sehingga jumlah aparatur daerah perlu ditambah setiap tahunnya sesuai dengan analisis jabatan dan beban kerja guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.



Adapun kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo berada di Kecamatan Tilamuta tepatnya di Jalan Rasdjit P. Musa No.02 Desa Hungayonaa Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo dengan spesifikasi geografis sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Jalan Trans Sulawesi;
- Sebelah Timur berbatasan dengan Pemukiman Masyarakat;
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Pemukiman Masyarakat;
- Sebelah Barat berbatasan dengan Pemukiman Masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo merupakan salah satu instansi atau perangkat daerah di bidang kepegawaian dan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang sepenuhnya berada dan bertanggungjawab kepada Bupati dengan memperhatikan petunjuk kebijaksanaan yang bersifat teknis baik Pusat maupun Provinsi/Daerah. Sebagai wadah bagi pelaksanaan fungsi pelayanan Administrasi Kepegawaian, maka Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 dan dijabarkan melalui Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kabupaten Boalemo.

Berikut ini adalah susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo, yaitu :

- 1. Kepala Badan**
- 2. Sekretariat**
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- 3. Bidang Kepegawaian**
- 4. Bidang Pengembangan dan Penilaian Kinerja Aparatur**
- 5. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana**

Sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan pencapaian sasaran pelaksanaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Daerah, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

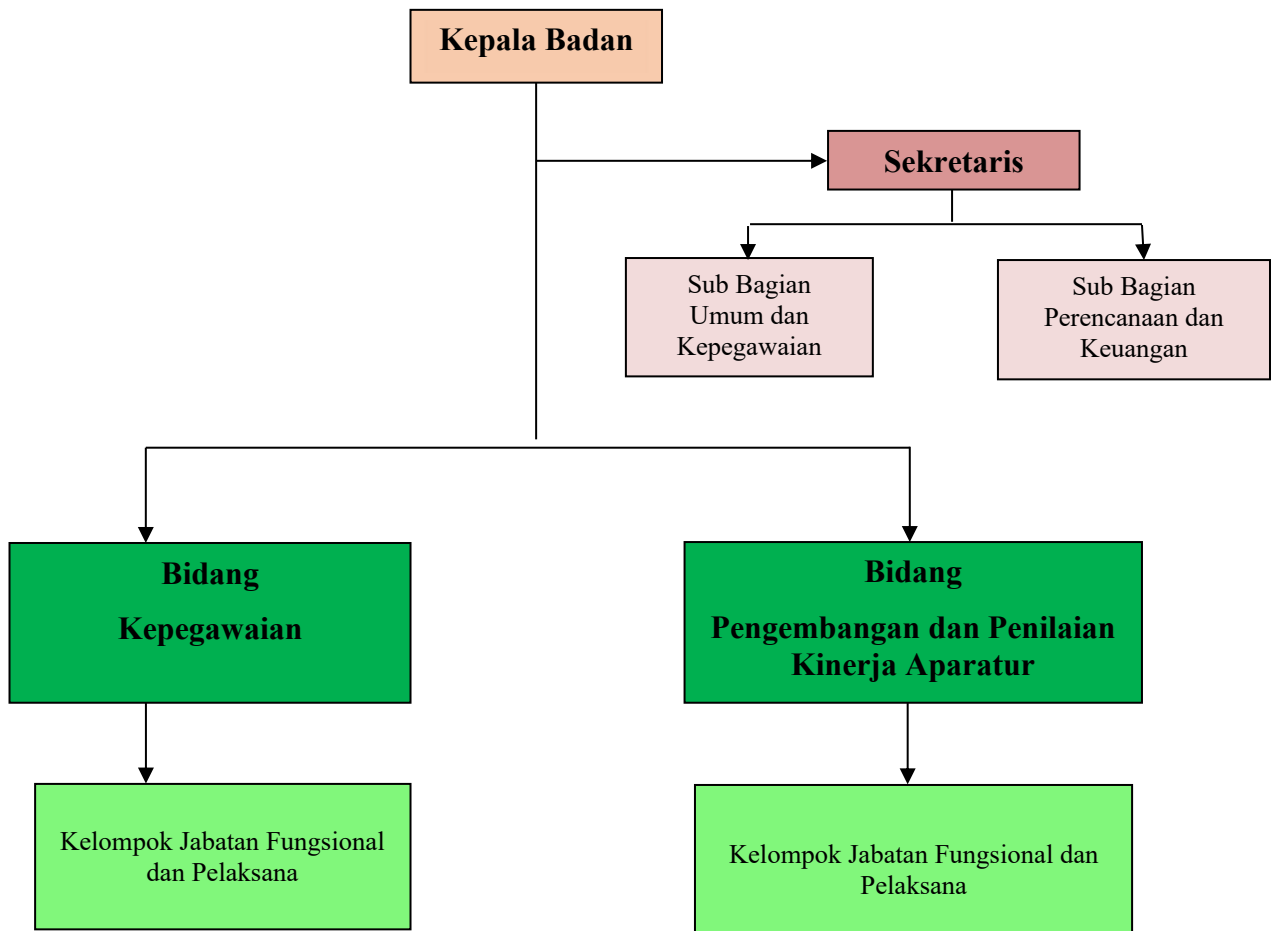


Boalemo diformulasikan/didesain berdasarkan kewenangan yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah, baik itu kewenangan wajib maupun kewenangan pilihan yang merupakan penunjang peningkatan pelayanan publik.

Untuk lebih jelasnya, bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1.1.

Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Boalemo



1.3. Tugas Pokok Dan Fungsi SOPD

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo diatur dalam peraturan Bupati Boalemo Nomor 36 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo.

Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo adalah *sebagai Penyelenggara Sebagian Urusan Pemerintahan Daerah dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur* yang mempunyai fungsi, yaitu :



- 1) Perumusan Kebijakan Strategis dan Teknis Penyelenggaraan Pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya aparatur
- 2) Pelaksanaan Kebijakan Teknis Fungsi Penunjang urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia.
- 3) Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 5) Pelaksanaan Fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsinya.

Salah satu keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh keadaan pegawai dan sumber daya manusia. Kualitas sumberdaya manusia sebagai penggerak roda organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pelayanan administrasi kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo didukung oleh sumberdaya manusia sebagai penggerak roda organisasi yang dapat diuraikan dengan keadaan pegawai sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
Boalemo Menurut Jabatan Struktural dan Eselonering Tahun 2024

No.	Nama Jabatan	Eselonering	Jumlah	Keterangan (terisi)
1	Kepala	II.b	1	1
2	Sekretaris	III.a	1	1
3	Kepala Bidang	III.b	2	2
4	Kepala Sub Bagian	IV.a	2	2
Jumlah			6	6



Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan per 31 Desember 2025 sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang PNS, PPPK, dan 10 (sepuluh) orang PPPK-Paruh Waktu, dengan berbagai latar belakang pendidikan, sehingga dari aspek kualitas dapat menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Boalemo. Untuk lebih jelasnya keadaan pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Boalemo dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Keadaan Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Boalemo
Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025

No.	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian		Jumlah (Orang)
		PNS (Orang)	CPNS (Orang)	
1	S2 Megister Manajemen	1	-	1
2	S2 Magister Sains	-	-	-
3	S2 Magister Administasi Publik	2		2
4	S1 Ilmu Manajemen	1	1	2
3	S1 Hukum	1	-	1
4	S1 Ekonomi Manajemen	3	-	3
6	S1 Ilmu Sosial	2	-	2
7	S1 Administrasi Publik	10	-	10
8	S1 Teknik Informatika	1	-	1
9	S1 Komputer	-	1	1
10	S1 Ilmu Pemerintahan	1	-	1
11	D-III Teknik Informatika	2	-	2
12	D-III Manajemen Informatika	2	-	2
13	D-III	1	-	1
14	SMA/SMU/SMEA/SMK/MA/PAKET C	8	1	9
J U M L A H		35	3	38

Keadaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo menurut pangkat dan golongan/ruang dilihat pada table berikut ini :



Tabel 1.3
Keadaan Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Boalemo
Menurut Pangkat dan Golongan/Ruang Tahun 2024

No.	Klasifikasi			
	Pangkat	Golongan	Ruang	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	IV	C	-
2	Pembina Tingkat I	IV	B	2
3	Pembina	IV	A	2
4	Penata Tingkat I	III	D	10
5	Penata	III	C	5
6	Penata Muda Tingkat I	III	B	3
7	Penata Muda	III	A	4
8	Pengatur Tingkat I	II	D	4
9	Pengatur	II	C	2
10	Pengatur Muda Tingkat I	II	B	3
11	Pengatur Muda	II	A	-
12	Juru Tingkat I	I	D	-
13	Juru	I	C	-
14	Juru Muda Tingkat I	I	B	-
15	Juru Muda	I	A	-
Jumlah				35 Orang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki dua (2) gedung, yaitu Gedung Utama/Kantor (Induk) dan Gedung Diklat (Kampus Diklat) untuk pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Struktural, Diklat Teknis dan Fungsional serta Diklat lainnya. Penyediaan fasilitas pendukung untuk masing-masing Gedung menjadi perhatian penuh pihak manajemen, dalam setiap tahun anggaran senantiasa dilakukan penyempurnaan sarana prasarana dan peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian dan aparatur.

Pertimbangan penambahan sarana prasarana mempertimbangkan indikator-indikator pelayanan dan disesuaikan dengan ketersediaan anggaran pemerintah daerah. Fasilitas yang dimiliki oleh Gedung Diklat yang terletak di Desa Tutulo Kecamatan Botumoito adalah sebagai berikut :

- Asrama : 10 ruangan
- Ruang Asrama : 8 tempat tidur



- Aula : 1 unit
- Ruang Administrasi : 1 unit
- Ruang Teori : 3 ruangan
- Rumah Dinas : 2 unit
- Mesjid : 1 unit
- Dapur Umum : 1 unit
- Pos Penjagaan : 1 unit

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo walaupun bukan unit kerja yang secara teknis mengelola penerimaan daerah.

1.4. Isu Strategis Yang Dihadapi SOPD

Pembangunan kepegawaian ditempuh melalui pelaksanaan berbagai program pembangunan kepegawaian dengan berpedoman pada arah kebijakan pembangunan penyelenggaraan negara sebagaimana diamanatkan dalam RPJP Daerah Tahun 2011-2025 dan melalui perumusan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2023-2026, BKPSDM sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menyelenggarakan manajemen kepegawaian berupaya untuk melaksanakan pembangunan kepegawaian berjangka menengah. Dengan menyelaraskan kebijakan pembangunan daerah dan perkembangan lingkungan strategis yang terjadi, maka yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Tahun 2023-2026 yang dijabarkan dalam rencana kerja dan perjanjian kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan diharapkan mampu mengarahkan pelaksanaan program pembangunan kepegawaian berkelanjutan untuk mewujudkan visi yang sama. Berdasarkan permasalahan, tantangan, serta keterbatasan yang dihadapi daerah, ditetapkan Visi Pembangunan Daerah Tahun 2023-2026, yaitu: **“BOALEMO YANG MAJU, MANDIRI, DAN RELIGIUS”**. Salah satu kebijakan pembangunan untuk mewujudkan agenda pembangunan daerah tersebut adalah kebijakan reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean government*). Kebijakan Pembangunan Daerah diarahkan pada penyediaan ketersediaan sumber daya aparatur pemerintah daerah



yang berkualitas secara proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga satuan kerja perangkat daerah, serta meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah berdasarkan standar kompetensi. Dengan demikian pembangunan bidang kepegawaian akan dapat mewujudkan sistem manajemen yang mampu menghasilkan PNS yang profesional yang didukung dengan sistem pembinaan karier berdasarkan prestasi kerja.

Isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo diantaranya adalah :

1. Belum seimbangya kualitas kompetensi dengan sertifikasi keahlian dan keterampilan untuk pelayanan tupoksi;
2. Belum terbentuknya system pengembangan karier yang baku;
3. Belum optimalnya penerapan system merit;



1.5 Sistematika Penulisan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Gambaran Umum SKPD
- 1.3. Tugas Pokok dan Fungsi SKPD
- 1.4. Isu Strategis Yang Dihadapi SKPD

Bab II Perencanaan Kinerja

- 2.1. Rencana Strategi
- 2.2. Indikator Kinerja Utama
- 2.3. Perjanjian Kinerja

Bab III Akuntabilitas Kinerja

- 3.1. Capaian Kinerja Organisasi
- 3.2. Realisasi Anggaran

Bab IV Penutup

- 4.1. Simpulan
- 4.2. Saran

Lampiran-Lampiran



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. RENCANA STRATEGIS

Perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan untuk dapat mengukur kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategis instansi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian SDM dan sumber daya lainnya untuk menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional maupun global, yang secara konsisten berpedoman pada tatanan sistem manajemen nasional.

Dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu Rencana Strategis (Renstra) Instansi Pemerintah yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2023-2026 merupakan penjabaran visi, misi, tujuan, dan sasaran yang akan dicapai serta strategi dan kebijakan yang akan ditempuh untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Penjabaran dari visi, misi, tujuan, dan sasaran yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo berfungsi sebagai pedoman bagi para pimpinan maupun seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengelola kepegawaian daerah selama lima tahun ke depan.

Adapun Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo sebagaimana Visi Kabupaten Boalemo yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Boalemo tahun 2023-2026 yaitu : ***“BOALEMO YANG MAJU, MANDIRI, DAN RELIGIUS”***.



Visi merupakan pandangan jauh ke depan, ke mana dan bagaimana instansi pemerintah harus dibawa dan berkarya agar konsisten, eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin dicapai dan diwujudkan oleh instansi pemerintah

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Boalemo merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan pelayanan dan pengelolaan administrasi kepegawaian daerah dengan tidak membedakan kepentingan, sehingga ada keterkaitan dengan Misi ke 3 Kabupaten Boalemo yaitu “Mewujudkan Pemerintahan Daerah Boalemo yang Amanah”.

Selanjutnya, untuk melaksanakan misi tersebut di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Baolemo telah menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai beserta indikator kinerja setiap tahunnya yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo

TUJUAN	SASARAN STRATEGI	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA				
			2023	2024	2025	2026	Akhir Periode RPD
1. Meningkatkan kualitas tata Kelola pemerintahan BKD-DIKLAT Kab. Boalemo	1.1 Meningkatkan Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja serta Pelayanan Publik	1 Persentase pemenuhan aspek sistem merit dalam manajemen ASN	60 %	65 %	70 %	80 %	80 %
2. Meningkatkan Profesionalitas ASN	1.2 Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	2 Prensentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	10 %	12 %	14 %	16 %	52 %

Tabel 2.2

Sasaran, Indikator Kinerja dan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo

Sasaran	Indikator Kinerja	Program
1 Meningkatnya Akuntabilitas keuangan dan kinerja serta pelayanan public.	1.1 Persentase Pelaksanaan Penunjang Administrasi Perkantoran di BKD-DIKLAT Kab. Boalemo	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2 Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	2.1 Persentase layanan kepegawaian yang di selesaikan tepat waktu 2.2 Persentase ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial/struktural, Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional, Sosialkultural dan Pemerintahan, Prajabatan	Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2. Indikator Kinerja Utama

Dalam penetapan Indikator Kinerja Utama, haruslah berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tanggal 16 Desember 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 239/IK/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka setiap Instansi Pemerintah diharuskan menyajikan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) pada LAKIP.

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi. Tujuan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Instansi Pemerintah Daerah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Pemilihan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang



bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat dikuantifikasi.

Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo telah menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) melalui Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Nomor 07.a Tahun 2022 tanggal 19 April 2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo Tahun 2023-2026. Adapun Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Boalemo**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	TAHUN				
				2023	2024	2025	2026	Akhi Perode RPD
1	2	3	4					
1. Meningkatnya Profesionalitas ASN Profesional	<ul style="list-style-type: none"> Terwujudnya Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN 	<ul style="list-style-type: none"> Persentase pemenuhan aspek sistem merit dalam manajemen ASN 	Jumlah nilai Aspek sistem merit yang di capai dalam manajemen ASN/ Jumlah Seluruh nilai Aspek Sistem merit*100%	60 %	65 %	70 %	80 %	80 %
		<ul style="list-style-type: none"> Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi 	Jumlah ASN yang memiliki sertifikat Kompetensi sesuai jabatan dibagi jumlah seluruh ASN di * 100%	10 %	12 %	14 %	16 %	52 %

2.3. Perjanjian Kinerja

Berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri 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, maka dalam implementasinya, pembuatan dokumen perjanjian kinerja (PK) serta Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) harus benar-benar mengacu pada kaidah-kaidah yang terkandung dalam peraturan ini.

Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja serta pelayanan public	1.1. Nilai Sakip OPD 1.2. Persentase tindak lanjut temuan Inspektorat/BPK/BPKP. 1.3. Persentase Administrasi Laporan BMD yang tepat waktu 1.4. Persentase AN yang mengikuti Bimbingan teknis di lingkungan BKD-DIKLAT Kab. Boalemo	B 100% 80 % 35 %	
2.	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	2.1. Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN 2.2. Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	70 % 14 %	



No.	Program	Anggaran	Sumbe Dana
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 3.569.277.223,00	DAU
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 122.590.741,00	PAD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.026.698.230,00	PAD
Total		Rp. 4.844.566.194,00	



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan. Penilaian tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah masukan menjadi keluaran atau penilaian dalam proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam Dokumen Renstra Tahun 2023-2026, RKT Tahun 2025, dan PK Tahun 2025.

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

3.1.1 Pengukuran Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui kapan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Capaian indikator kinerja yang dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Boalemo merupakan ukuran atas hasil (kinerja) organisasi dari target yang telah ditetapkan untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode tahun anggaran berjalan sebagai dasar pengukuran keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program



dan kegiatan yang di amanatkan para pemangku kepentingan dalam urusan kepegawaian dan diklat.

Pengukuran kinerja di lakukan dengan menggunakan indicator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indicator kinerja pada level sasaran yang di gunakan untuk menunjukan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indicator kinerja, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahun yang di tetapkan dapat di lihat dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indicator-indikator outcome atau memilih output dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang di inginkan.

Metode pengukuran kinerja di lakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut :

- a). Semakin Tinggi realisasi menunjukan pencapaian kinerja yang semakin membaik maka di gunakan rumus :

$$\text{Persentase} \\ \text{Pencapaian} \\ \text{Rencana Tingkat} \\ \text{Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- b). Semakin tinggi realisasi menunjukan semakin rendah pencapaian kinerja, maka di gunakan rumus :

$$\text{Persentase} \\ \text{Pencapaian} \\ \text{Rencana Tingkat} \\ \text{Capaian} = \frac{\text{Rencana (Realisasi - Rencana)}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

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 menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo tahun 2025 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan



realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo dengan Pj. Bupati Boalemo tahun 2025. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo diukur berdasarkan tingkat pencapaian indikator kinerja. Gambaran mengenai tingkat pencapaian dilakukan dengan pengukuran kinerja yang membandingkan antara target kinerja dengan realisasinya.

Berikut ini adalah capaian Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Urusan Penunjang/Pendukung (Kepegawaian dan Diklat) Kabupaten Boalemo tahun 2025

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PEMDA
Urusan Penunjang/Pendukung (Kepegawaian dan Diklat)
Kabupaten Boalemo Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIA N (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tujuan : Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Optimal				
Sasaran Srategis : Meningkatnya kualitas tata kelola pelayanan public				
1. Indeks Sistem Merit	Poin	265	264	100

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemda Urusan Penunjang/Pendukung (Kepegawaian dan Diklat) Kabupaten Boalemo mengacu pada Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 208/KEP.KASN/C/XI/2023, tahun 2025 pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit dilingkungan instansi pemerintah berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tentang pengalihan pelaksanaan pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem merit pasca pengalihan tugas dan fungsi KASN kepada Kementrian PANRB dan BKN, sehingga untuk Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah



Kabupaten Boalemo masih mengacu pada Hasil pengawasan system merita tahun 2023 yaitu Kategori III (Baik), dengan nilai 264 (dua ratus enam puluh empat) dan Indeks 0,64 (Nol Koma Enam Empat) dari target 265, sehingga capaian 100%.

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tujuan : Meningkatnya Profesionalitas ASN				
Sasaran Strategis : Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN				
1. Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	%	70	66	101
2. Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	%	14		

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Lainnya
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025

INDIKATOR KINERJA LAINNYA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Tujuan : Meningkatkan kualitas tata Kelola Pemerintahan BKD-DIKLAT Kab. Boalemo				
Sasaran Strategis : Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja serta pelayanan public				
1. Nilai SAKIP OPD	Predikat	BB	BB	100
2. Persentase tindak lanjut Inspektorat/BPK/BPKP	%	100	100	100
3. Persentase Administrasi Laporan BMD yang tepat waktu.	%	80	80 %	100
4. Persentase ASN yang mengikuti Bimbingan Teknis di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Boalemo.	%	30	30 %	100



Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja IKU

Tujuan : Meningkatkan Profesionalitas ASN

Sasaran : Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Dalam pencapaian sasaran strategi ini, Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan mengidentifikasi dua Indikator Kinerja Utama (IKU) yang pencapaiannya dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 3.4
Capaian IKU Pada Tujuan dan Sasaran Strategis

No.	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	%	70	66	94
2	Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	Nilai	14	11.5	82
Rata-rata Capaian IKU					176

Tabel di atas menunjukkan rata-rata capaian IKU 176%, dimana untuk sasaran strategis kedua indikator yang melampaui target indikator yang di tetapkan. Adapun analisis terhadap capaian kinerja indikator kinerja utama sasaran strategis Meningkatkan kinerja dan Kedisiplinan ASN, adalah sebagai berikut :

1. Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Formula pengukuran untuk indikator ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN} = \frac{\text{Jumlah Sistem Merit yang di capai}}{\text{Jumlah Seluruh Nilai aspek Sistem Merit}} \times 100\%$$



Berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 208/KEP.KASN/C/XI/2023 (*terlampir*) menetapkan bahwa penerapan system merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Boalemo pada Kategori III (baik) dengan nilai 264 (dua ratus enam puluh empat) dan Indeks 0,64 (nol koma enam empat), dari Jumlah seluruh nilai aspek system merit yang harus di capai yaitu nilai 400. Berdasarkan hasil nilai tersebut maka capaian kinerja pada indicator ini adalah sebesar 66 %, sebagaimana di uraikan dalam formulasi berikut ini.

Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	=	264	X	100%
		400		
	=	66 %		

realisasi kinerja yang di peroleh realisasi 66% dari target 60% Capaian kinerja ini menunjukkan bahwa semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin membaik.

adapun factor yang mempengaruhi tercapainya kinerja dapat di lihat dari pemenuhan aspek yang di nilai, Adalah sebagai berikut :

- Perencanaan Kebutuhan
Sudah menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah
- Pengadaan
Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai kebutuhan daerah.
- Pengembangan Karir
Sudah tersedia SKJ untuk JPT Pratama namun belum seluruhnya.
- Promosi dan Mutasi
Pola karir pegawai di laksanakan dengan dasar Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pola Karir PNS baik jalur vertical, horizontal dan diagonal.



e. Manajemen Kinerja

Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang di turunkan dari Renstra Organisasi

f. Sistem Informasi

Sudah membangun system informasi kepegawaian berbasis online yang dapat menyajikan data real time

Adapun rekomendasi langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dalam pelaksanaan system merit adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kebutuhan.

Menyediakan data kepegawaian secara lengkap dan update secara realtime dalam SIMPEG dengan melengkapi data disiplin, penilaian kinerja dan profil kompetensi pegawai

b. Pengadaan

Menyusun kegiatan pengembangan kompetensi teknis terintegrasi program pelatihan dasar CASN serta melaksanakan evaluasi pasca pelatihan dasar CASN.

c. Pengembangan Karir

- Menyusun dan menetapkan Standar Kompetensi Jabatan untuk JPT, JA dan JF sesuai dengan peta jabatan.
- Melengkapi dan menyediakan profil Kompetensi seluruh pegawai
- Melaksanakan perbup Nomor 4 tahun 2023 tentang Manajemen Talenta ASN.

d. Promosi dan Mutasi

- Meningkatkan kepatuhan dan komitmen penerapan system merit secara berkualitas dengan melaksanakan peraturan bupati Boalemo Nomor 5 Tahun 2023 tentang Pola Karir PNS
- Meningkatkan kepatuhan dan komitmen penerapan system merit secara berkualitas.



- e. Manajemen Kinerja
 - Menyelesaikan pengelolaan kinerja pegawai dengan menerapkan tahapan dan metode penilaian kinerja sesuai kebijakan nasional dalam pengelolaan kinerja pegawai.
 - f. Penggajian, penghargaan dan Disiplin
 - Menjadikan aspek kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang di tetapkan dengan peraturan tentang Tambahan Penghasilan Pegawai
 - g. Sistem Informasi
 - Mengintegrasikan data dalam simpeg dengan data kepegawaian lainnya dalam aplikasi kepegawaian lainnya dalam aplikasi kepegawaian lainnya seperti dalam e kinerja dan data kompetensi pegawai.
2. Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi
Formula pengukuran untuk indicator ini adalah sebagai berikut :

$$\text{Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi} = \frac{\text{Jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai jabatan}}{\text{Jumlah Seluruh ASN}} \times 100\%$$

Capaian indikator Kinerja ke 2 yaitu sebesar 14,6% dari target 10 %, data ini di peroleh dari :

1. Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi (Guru dan Nakes) 91 orang
2. Jumlah ASN yang mengikuti JPTP 16 Orang
3. Jumlah ASN yang mengikuti Ujian Dinas 48 Orang
4. Jumlah ASN yang mengikuti Uji Kompetensi Es. II, III, dan IV 271 orang

Dengan jumlah total 434 Orang ASN yang memiliki serifikat keahlian dari Jumlah ASN Kabupaten Boalemo sebanyak 3.975 Orang yang terdiri dari : PNS sejumlah 2.879 Orang dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja 1.096 orang. dengan



Formulasi pengukuran, Jumlah kali ASN yang memiliki sertifikat keahlian di bagi dengan Jumlah ASN di kali 100 %.

$$\begin{aligned} \text{Persentase ASN} &= \frac{434}{3975} \times 100\% \\ \text{yang memiliki} & \\ \text{sertifikat keahlian} &= 10,9\% \end{aligned}$$

Adapun hal yang mempengaruhi tercapainya target adalah sebagai berikut :

- a. Tersedianya anggaran program pengembangan sumber daya manusia
- b. Adanya respon dari OPD dalam menyampaikan data terkait bidang diklat/bimtek sesuai bidang tugasnya yang di laksanakan langsung oleh masing-masing opd atau instansi terkait.

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah di tetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo, maka hal-hal yang perlu di lakukan adalah sebagai berikut :

- a. Perlu adanya kesatuan persepsi dan kerja sama antara stackholder agar para pejabat yang akan atau telah menduduki jabatan eselonisasi dapat mengikuti diklat kepemimpinan untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.
- b. Perlu adanya kesatuan persepsi dan kerjasama antar stackholdel agar pelaksanaan Diklat satu pintu sudah dapat di terapkan dan di laksanakan secara optimal.
- c. Diperlukan anggaran yang cukup untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada pegawai dan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, bimbingan teknis, lokakarya dan sebagainya
- d. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan.

Analisis Perbandingan Pengukuran Kinerja Tahun Sebelumnya

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM tahun 2025 di lakukan dengan cara membandingkan antara realisasi tahun ini dengan tahun sebelumnya serta di



jabarkan menggunakan analisis capaian kinerja dari masing-masing tujuan dan sasaran strategis.

Analisis capaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang di bebaskan pada unit kerja.

Analisis kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Dalam melaksanakan analisis kinerja hasilnya di kaitkan dengan Sumber daya manusia, dana, sarana, prasarana, metode kerja dan hal-hal yang terkait.

Analisis bertujuan agar dapat di katakan dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang di jumpai dalam perbaikan pelaksanaan program atau kegiatan di masa yang akan datang. Fungsi dan analisis kinerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau instansi yang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo. Adapun perbandingan kinerja pada tahun 2024-2025 dapat di lihat pada table berikut ini :

TABEL 3.5
PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024-2025

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI KINERJA	
		2024	2025
Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Persentase Sistem merit dalam manajemen ASN	66 %	66 %
	Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	14,6 %	10.9%

Untuk itu beberapa langkah yang akan di lakukan untuk meningkatkan indicator kinerja ini di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi kriteria dan sub kriteria penilaian (8 aspek) dalam penerapan system merit harus sesuai dengan kondisi ideal.
2. Menetapkan kebijakan Diklat satu pintu

Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2026, kinerja yang telah dicapai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah Yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra

INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET DI AKHIR TAHUN PERENCANAAN JANGKA MENENGAH (2026)	REALISASI TAHUN 2025	CAPAIAN (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Persentase Sistem merit dalam manajemen ASN	%	80	66	82,5
2. Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	%	16	10.9	62,5

Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya

Sasaran 1 :

Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja serta pelayanan publik

Sasaran tersebut berhasil dicapai, hasil kegiatan yang dilaksanakan tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut.

Tabel 3.7
Capaian Indikator Kinerja Lainnya Pada Sasaran Strategis 1

No.	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Persentase Administrasi Keuangan yang tepat waktu	%	100	100	100
2	Persentase Ketersediaan Perlengkapan Kantor	%	100	100	100
3.	Persentase Ketersediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah di OPD	%	100	100	100
4	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah di OPD dalam kondisi baik	%	100	100	100
Rata-rata Capaian Indikator Kinerja					100



Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja pencapaian sasaran mencapai 100%.

Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Lainnya

Sasaran 2

Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN

Sasaran tersebut berhasil dicapai, hasil kegiatan yang dilaksanakan tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut.

Tabel 3.8
Capaian Indikator Kinerja Lainnya Pada Sasaran Strategis 2

No.	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian
1	Jumlah Laporan kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN seleksi penerimaan CPNS	Dok	12	3	25 %
2	Jumlah Dokumen kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Dok	3	3	100 %
3	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Org	50	45	90 %
	Jumlah Dokumen kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Dok	8	4	50 %
4	Jumlah Dokumen Pelaksanaan kegiatan Penilaian dan Evauasi Kinerja Aparatur	Dok	7	2	28,57%
5	Jumlah Dokumen kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Dok	4	4	100%
6	Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lingkup Kab. Boalemo	Org	40	434	10.85
Rata-rata Capaian Indikator Kinerja					85%

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja pencapaian sasaran mencapai 85%.

Analisa Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya pencapaian tujuan/target dalam batas waktu yang sudah ditentukan tanpa sama sekali memperdulikan biaya



yang sudah dikeluarkan. Dalam pengertian lain efektif adalah perbandingan antara input dan output dalam berbagai aktivitas kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan terpenuhi yang bias dari berapa banyaknya kuantitas dan kualitas hasil kerja, maupun batas waktu yang sudah ditetapkan/ditargetkan sebelumnya. Sedangkan efektifitas adalah kemampuan menghasilkan output/hasil yang diinginkan atau tingkatan sejauh mana tujuan tercapai dan sejauh mana sasaran masalah dapat diselesaikan. Efektivitas ditentukan tanpa mengacu pada biaya atau *doing the right thing*.

Secara umum anggaran yang digunakan belum efektif terhadap pencapaian target kinerja sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.9

Efektivitas Anggaran Terhadap Capaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025

NO.	SASARAN STRATEGIS	% CAPAIAN KINERJA	ANGGARAN		
			PAGU ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	% REALISASI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya akuntabilitas Keuangan dan kinerja serta pelayanan public	70 %	3.695.277.22300	3.572.555.029	96,68
2.	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	14 %	1.149.288.971.00	1.122.380.844	95.49
JUMLAH		88,8	4.844.566194.00	4.694.935.873	96.91

Analisa Efisiensi atas penggunaan sumber daya

Efisiensi berasal dari kata efisien yang artinya pencapaian target dengan menggunakan input (biaya) yang sama untuk menghasilkan output (hasil) yang lebih besar. Dengan kata lain, efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efektif. Sehingga efisiensi adalah sejauh mana waktu, tenaga atau biaya yang digunakan untuk melakukan sesuatu kegiatan. Efisiensi mengacu pada biaya dan sumberdaya atau *doing the thing right*.



Efisiensi sumber daya pada pelaksanaan program kegiatan tercapai dengan realisasi capaian kinerja lebih tinggi di dibandingkan dengan persentase penyerapan anggaran.

Berdasarkan pengukuran dan efektifitas dapat di sampaikan bahwa anggaran efisien terhadap capaian indikator kinerja, hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor :

1. Pola manajemen yang optimal.
2. Adanya ketersediaan anggaran Program dan kegiatan dalam menunjang pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Boalemo.

TABEL 3.10
EFISIENSI ANGGARAN TERHADAP CAPAIAN SASARAN
BKPSDM TAHUN 2025

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
Meningkatkan kualitas tata Kelola pemerintahan BKD-DIKLAT Kab. Boalemo	Meningkatnya akuntabilitas keuangan dan kinerja serta pelayanan publik	Nilai Sakip OPD	BB(79,11)	73,98%	73,98%
		Persentase tindak lanjut temuan Inspektorat/BPK/BPKP	100%		
		Persentase Administrasi Laporan BMD yang tepat waktu	100 %		
		Persentase ASN yang mengikuti Bimbingan teknis di lingkungan BKD-Diklat Kab. Boalemo	16,82%		
		TOTAL PER SASARAN	295,93%		
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Terwujudnya Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Persentase Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	82.5%	72,5	72,5%
		Persentase ASN yang telah mengikuti Pengembangan Kompetensi	62.5 %		
		TOTAL PER SASARAN	145%		
TOTAL			220%	73,24%	73.24%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya efisiensi 73,24%, karena rata-rata capaian kinerja melampaui targetd di dibandingkan dengan realisasi anggaran 73.24 % dan di harapkan bagi BKPSDM Kabupaten Boalemo untuk lebih meningkatkan kinerja yang optimal di tahun yang akan datang.



3.2 Realisasi Anggaran

Selama tahun anggaran 2025, pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok guna merealisasikan target kinerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Boalemo sebagaimana yang tertuang dalam DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Boalemo dengan total anggaran sebesar **Rp. 4.844.566.194,00,-** dan realisasi sebesar **Rp. 4.694.935.873,00,-** atau tingkat serapan dana mencapai **96.91%**. Dengan demikian capaian kinerja keuangan tahun anggaran 2025 baik dengan kondisi sisa anggaran terakhir sebesar **Rp. 149.630.321,00**. sebagaimana dapat dilihat lebih rinci dalam tabel berikut.





Tabel 3.11
Anggaran dan Realisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025

PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN APBD (Rp.)	REALISASI (Rp.)	SISA ANGGARAN (Rp.)	PROSENTASE REALISASI (%)
1	2	3	4	5
I. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota	3.695.277.222,00,-	3.572.555.029,00,-	122.722.193,00,-	96,68
- <i>Keg. Administrasi Keuangan Perangkat daerah</i>	3.249.988.543,00,-	3.136.399.326,00,-	113.589.217,00,-	96.50
- <i>Keg. Administrasi Umum Perangkat daerah</i>	226.420.345,00,-	219.647.575,00,-	6.772.770,00,-	97.01
- <i>Keg. Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor</i>	214.568.334,00,-	214.287.298,00,-	281.036,00,-	99.87
- <i>Keg. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Perangkat daerah</i>	4.300.000,00,-	2.220.830,00,-	2.079.170,00,-	51,56
2. Program Kepegawaian Daerah	122.590.741,00,-	117.063.050,00,-	5.527.691,00,-	95.49
- <i>Keg. Pengadaan, pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian Daerah</i>	86.052.666,00,-	85.031.150,00,-	1.021.516,00,-	98.81
- <i>Keg. Mutasi dan Promosi ASN</i>	10.263.000,00,-	7.960.000,00,-	2.303.000,00,-	77.65
- <i>Keg. Pengembangan Kompetensi ASN</i>	14.852.750,00,-	13.151.900,00,-	1.700.850,00,-	88.55
- <i>Keg. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	11.422.352,00,-	10.920.000,00,-	502.352,00,-	96.68
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.026.698.230,00,-	1.005.317.794,-	64.471.343,00,-	97.92
- <i>Keg. Sertifikasi Kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional</i>	1.026.698.230,00,-	1.005.317.794,00,-	21.380.436,00,-	97.92
TOTAL BELANJA	4.844.566.194,00,-	4.694.935.873,00,-	149.762.321,00,-	96.91



Pada Tabel di bawah ini terlihat matriks Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sesuai Keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Boalemo Nomor 21 Tahun 2025 tanggal 3 Januari 2025 tentang Pengesahan DPA-OPD Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun Anggaran 2025 dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun Anggaran 2025 sebagaimana tercantum dalam Keputusan Kepala BPKAD Kabupaten Boalemo Nomor 08 Tahun 2025 Tanggal 24 Oktober 2025 tentang Pengesahan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah (DPPA-OPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun Anggaran 2025, yaitu :

Tabel 3.12
Matriks Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun Anggaran 2024

SEBELUM PERUBAHAN (DPA)				SESUDAH PERUBAHAN (DPPA)			
BELANJA TIDAK LANGSUNG			BELANJA LANGSUNG (Rp)	BELANJA TIDAK LANGSUNG			BELANJA LANGSUNG (Rp)
GAJI DAN TUNJANGAN (Rp)	TAMBAHAN PENGHASILAN PNS (Rp)	JUMLAH (Rp)		GAJI DAN TUNJANGAN (Rp)	TAMBAHAN PENGHASILAN PNS (Rp)	JUMLAH (Rp)	
2.212.095.662	521.448.390	2.733.544.052	1.649.657.876	2.271.266.848	978.721.695	3.249.988.543	1.594.577.651

Selama tahun anggaran 2025, pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok guna merealisasikan target kinerja yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Boalemo sebagaimana yang tertuang dalam DPPA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Boalemo dengan total anggaran sebesar **4.844.566.194.00,-** dan realisasi sebesar **Rp. 4.694.935.873,00,-** atau tingkat serapan dana mencapai **96.91%**. Dengan demikian capaian kinerja keuangan tahun anggaran 2025 baik dengan kondisi sisa anggaran terakhir sebesar **Rp. 149.630.321,00**.



BAB IV P E N U T U P

4.1. Kesimpulan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo dalam menjalankan tugas dan fungsinya, telah berusaha menjalankan konsep manajemen strategik dan secara konsisten untuk mentaati dan melaksanakan semua ketentuan peraturan yang berlaku. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2025 ini merupakan gambaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Boalemo sekaligus sebagai evaluasi kinerja yang telah dicapai selama tahun 2025.

Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo menetapkan 2 (Dua) sasaran strategis dengan 6 (Enam) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 (satu), pada Perjanjian Kinerja terdiri dari 4 (Empat) Indikator Kinerja Lainnya (IKL) dengan rata-rata capaian kinerja 295.93 % .
2. Sasaran 2 (dua), pada Perjanjian Kinerja terdiri dari 2 (Dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan rata-rata capaian kinerja 145 %.

4.2. Saran

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo, maka disarankan beberapa hal berikut :

1. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung yang memadai dalam pelaksanaan kegiatan;
2. Tersedianya anggaran yang cukup untuk pelaksanaan program dan kegiatan dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada pegawai dan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, bimbingan teknis, lokakarya dan sebagainya;



3. Perlu diadakan suatu jaringan tersendiri dengan dukungan anggaran khusus demi keseragaman aplikasi kepegawaian di seluruh SKPD se- Kabupaten Boalemo;
4. Perlu adanya kesatuan persepsi dan kerjasama antar stackholder agar para pejabat yang akan atau telah menduduki jabatan eselonisasi dapat mengikuti diklat kepemimpinan untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.
5. Perlu adanya kesatuan persepsi dan kerjasama antar stackholder agar pelaksanaan diklat satu pintu sudah dapat diterapkan dan dilaksanakan secara optimal.

Demikianlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Boalemo Tahun 2025. Tingkat capaian kinerja ini merupakan hasil dari kerja keras dan komitmen seluruh jajaran internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan serta pemerintah daerah (eksekutif) bersama anggota legislatif yang telah bekerjasama dan melakukan pengawasan terhadap program/kegiatan secara simultan dan berkesinambungan dalam rangka mewujudkan Kabupaten Boalemo sebagai kabupaten yang damai, cerdas, sejahtera dalam suasana yang religius tahun 2025. LAKIP ini diharapkan menjadi referensi dalam rangka meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Tilamuta, Januari 2026

KEPALA BKPSDM


RAHMAT BIYA, SKM.,MM
NIP. 19770905 200312 1009