



LKJIP 2025

BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 dapat diselesaikan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Selain itu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 merupakan media pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah tahun 2022-2026 hal ini sebagai wujud penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel serta menciptakan Good Governance dan Clean Government. Hasil pencapaian kinerja ini tidak terlepas dari kerjasama dan kerja keras semua pihak dalam perumusan kebijakan, implementasi maupun pengawasannya.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 ini bermanfaat dan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan dan dijadikan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan dan meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN MALUKU TENGAH



SAHALIM LATUCONSINA, S.STP, M.Si
NIP. 198005151999121001

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap pelaksanaan urusan pemerintahan akan selalu dikaitkan dengan pengelolaan pemerintahan yang baik (good governance) dengan tiga pilar utama yaitu, Partisipasi, Transparansi dan Akuntabilitas. Azas Akuntabilitas merupakan salah satu azas dalam penyelenggaraan pemerintahan dimana azas tersebut memiliki konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah diharapkan mampu mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Subtansi dari SAKIP itu sendiri adalah menyelaraskan antara produk perencanaan dan realisasinya dengan berorientasi pada hasil (result oriented). Penyelarasan dilakukan mulai dengan penyusunan Rencana Strategik dalam jangka menengah (5 tahun), Rencana Kerja Tahunan/Penetapan Kinerja yang merupakan kontrak kerja serta laporan pertanggungjawaban setiap tahunnya. LKjiP merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan aturan pelaksanaan dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Target kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2022-2026 dan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2025. Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, substansi penyusunan LKjiP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

1. Gambaran Umum SKPD

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Tengah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peraturan Bupati Maluku Tengah Nomor 27 Tahun 2017 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah, berdasarkan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 didukung dengan jumlah pegawai 44 orang.

Tabel 1.1

**Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah
Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Golongan
Tahun 2025**

No.	Pendidikan		Golongan	
	Jenjang	Jumlah	Jenjang	Jumlah
1	S-2	3	IV/c	1
2	S-1/D-IV	24	IV/b	-
3	D-III	5	IV/a	4
4	SMK/SMA	12	III/d	10
5			III/c	2
6			III/b	16
7			III/a	6
8			II/d	1
9			II/c	2
10			CPNS	2
Jumlah		44		44

Sedangkan terkait dengan tenaga struktural dan staf yang ada di Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.

Data Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan Tahun 2025

NO	JABATAN	JUMLAH
1	JPT Pratama (eselon II)	1
3	Administrator (eselon III)	4
4	Pengawas	2
5	Fungsional Tertentu	10
6	Fungsional Umum (Pelaksana)	27
	Total Jumlah	44

2. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan LKjiP BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 adalah sebagai penjabaran dari Tujuan dan Sasaran BKPSDM yang terwujud dalam tingkat keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Tujuan penyusunan LKjiP BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2025 adalah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Misi BKPSDM dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

3. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

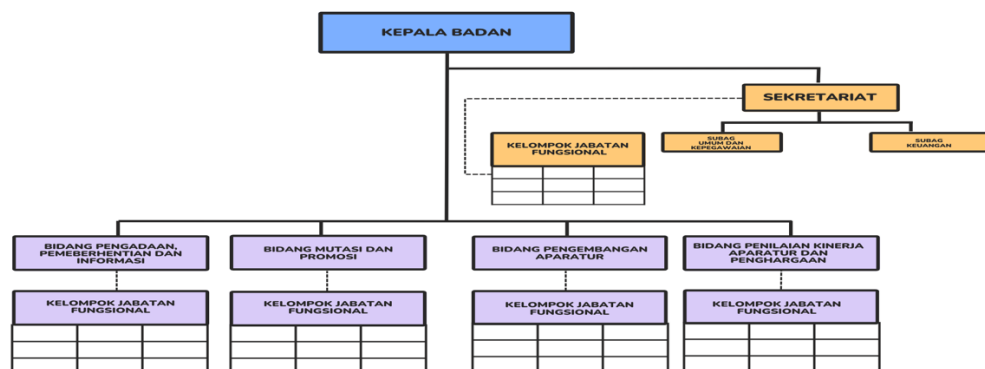
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Kepegawaian Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyelenggarakan sebagian urusan Rumah Tangga Daerah dibidang Kepegawaian Daerah serta tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas pokok di atas, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
3. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di daerah.
4. Pembinaan Teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati

4. Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan tugasnya Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh 1 orang Sekretaris dan 4 orang Kepala Bidang sebagaimana gambar dibawah ini.



Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sebagai Berikut ;

1. Adanya deviasi antara jumlah kebutuhan pegawai dibandingkan jumlah pemenuhan pegawai menyebabkan ketidak seimbangan distribusi beban kerja. Hal tersebut dikarenakan jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah ASN yang pensiun.
2. Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis belum merata.
3. Belum optimalnya penggunaan sisten informasi dalam layanan kepegawaian dikarenakan masih terdapat beberapa proses layanan kepegawaian yang dilaksanakan secara manual.

Isu Strategis

1. Kualitas pelayanan administrasi kepegawaian belum optimal untuk meningkatkan kinerja Aparatur pemerintah, serta memberikan pelayanan yang memuaskan, perlu dilakukan peningkatan pada kualitas pelayanan yang ada. Oleh karena itu kualitas pelayanan Aparatur pemerintah perlu mendapat peningkatan melalui berbagai cara. Kondisi ini harus disadari karena rendahnya kualitas tersebut pada akhirnya akan memengaruhi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah.
2. Kualitas dan Profesionalisme Aparatur harus ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kinerja pelayanan yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah tahun 2025 Mengacu pada Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdayaguna, berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab dalam mencapai Visi dan Misi, telah dikembangkan media pertanggungjawaban berupa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, dan pihak yang diwajibkan menyampaikan LKjIP adalah Pejabat Eselon II dan Kepala Unit Operasional.

Rencana Strategi Tahun 2023 – 2026

Untuk mewujudkan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yaitu ***Mewujudkan Maluku Tengah Yang Lebih Maju, Sejahtera, dan Berkeadilan Dalam Semangat Hidup Orang Basudara***, maka tugas fungsi BKPSDM adalah pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dalam kaitannya dengan misi Bupati dan Wakil Bupati Maluku Tengah, maka Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM berkontribusi untuk mewujudkan Misi keempat dalam RPJMD yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Berikut adalah Tujuan, Sasaran, indikator Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah 2023-2026 :

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran, Indikator Tujuan dan Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
2023-2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	Kondisi Awal	TARGET KINERJA PADA TAHUN			
			Tahun 2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatkan SDM Aparatur yang berkualitas dan profesional	Meningkatnya Kompetensi PNS	Indeks Profesionalitas ASN	44,92	38,54	40,70	42,50	45,10
		Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	4,76	4,96	5,16	5,30	5,50
	Meningkatnya kesadaran disiplin aparatur	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	0,12	0,46	0,40	0,27	0,11
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih		Nilai SAKIP	75 (BB)	80 (A)	82 (A)	85 (A)	86 (A)
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	NILAI SAKIP	75 (BB)	80 (A)	82 (A)	85 (A)	86 (A)

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun berdasarkan rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Maluku Tengah periode tahun 2023-2026 yang memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat. Selain itu, Renstra juga harus bisa menjawab tantangan dan permasalahan strategis terkait perkembangan Kepegawaian dan Regulasi Kepegawaian serta Sumber Daya Manusia.

Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja merupakan instrument pelaksanaan 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.

Dalam Perjanjian Kinerja berisi pernyataan kesepakatan kinerja yang akan di capai antara pimpinan unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab dengan pihak yang memberikan amanah/ tanggungjawab. Berikut kami sampaikan Perjanjian Kinerja pada tahun 2025 adalah:

Tabel 2.2
Penetapan Kinerja BKPSDM
Kabupaten Maluku Tengah tahun 2025

No	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Tujuan I :				
Meningkatkan Aparatur yang berkualitas dan profesional				
1.	Sasaran 1 : Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	%	5,30
2.	Sasaran 2 : Meningkatnya kesadaran disiplin ASN	Presentase Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,27
Tujuan II				
Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik dan bersih				
1.	Sasaran 1 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	Nilai	85

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja akan memberikan jawaban terhadap keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih di bidang kepegawaian dalam mendukung Pembangunan Daerah kabupaten Maluku Tengah. Untuk mendukung pembangunan di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menetapkan Tujuan dan Sasaran Strategis. Capaian Indikator kinerja tujuan dan sasaran strategis BKPSDM digambarkan sebagai berikut;

Tabel 3.1
Ketercapaian Indikator Tujuan Terhadap Target Tahun 2025

Tujuan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Aparatur yang berkualitas dan profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	42,50	58,16	136,85%
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	Nilai SAKIP	Nilai	85	78,7	92,59%

Ketercapaian Indikator Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap target tahun 2024 pada tujuan 1 meningkatkan aparatur yang berkualitas dan professional dengan target 42,50 terealisasi sebesar 58,16 capaian kinerja sebesar 136,85% artinya realisasi melampaui target sebesar 36,85%,diperoleh dari peningkatan kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN Kabupaten Maluku Tengah pada tahun 2025.

3.1.1 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Indikator kinerja dari sasaran strategis disusun berdasarkan isu-isu strategis yang menjadi permasalahan atau hal-hal yang perlu dilakukan peningkatan terkait dengan tugas pokok dan fungsi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kewenangannya melaksanakan peningkatan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, dalam rangka pengukuran kinerja, indikator yang digunakan adalah Indikator sasaran strategis dan Indikator program kegiatan. Indikator Kinerja sasaran strategis adalah yang menggambarkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kinerja. Indikator kinerja program kegiatan terdiri dari indikator output dan outcome untuk setiap kegiatan. Selanjutnya setiap indikator kinerja ditetapkan satuan, target dan realisasinya. Dari perbandingan antara target dan realisasi tersebut dihasilkan capaian kinerja. Berikut ini disampaikan tingkat capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Maluku Tengah tahun 2025.

Tabel 3.2
Pencapaian Target Kinerja BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Tujuan 1.1 : Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	5,30	5,62	106,4%
Sasaran Tujuan 1.2 : Meningkatnya Disiplin Aparatur	Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	0,27	0,12	225%
Sasaran Tujuan 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	85	78,7	92,59

Pencapaian target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sasaran tujuan 1.1 yaitu Meningkatkan Kompetensi PNS dengan Realisasi 5,62%. Capaian indikator Kinerja ditargetkan 5,30%, terjadi penambahan pengikatan kualitas SDM. Untuk Sasaran Tujuan 1.2 yaitu Meningkatkan Disiplin Aparatur dengan target tahun 2025 adalah 0,27% terealisasi sebesar 0,12%. Sedangkan Capaian indikator untuk Sasaran Tujuan 2 yaitu Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan target A terealisasi dengan nilai BB.

3.1.2 Perbandingan Realisasi serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dan 2025

Untuk melihat tingkat keberhasilan suatu indikator pada BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah, maka harus dilakukan perbandingan, dalam hal ini perbandingan yang dilakukan adalah dengan indikator kinerja yang sama dan telah dilaksanakan pada tahun 2024 dan 2025. Perbandingan dilakukan per indikator kinerja terhadap realisasi kinerja itu sendiri yang dapat kita lihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3

Perbandingan Pencapaian Kinerja Tahun 2024 dan 2025

No	Tujuan/Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2024	Realisasi 2025
1.	Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	5,48	5,62
2.	Meningkatnya kesadaran disiplin Sumber Daya Aparatur	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	0,26	0,12
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	66,30 (B)	78,7 (BB)

3.1.3 Perbandingan Pencapaian Kinerja tahun 2025 dengan target jangka menengah Renstra 2023-2026

Untuk melihat tingkat keberhasilan target Renstra BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah Tahun 2023-2026 dilakukan perbandingan dengan realisasi kinerja sesuai dengan indikator kinerja yang telah diperjanjikan pada awal tahun, realisasi dan capaian kinerja itu sendiri dapat kita lihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4

Perbandingan Target Renstra 2023-2026 Dengan Pencapaian Kinerja tahun 2025

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2025		
				Target Renstra	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
	Tujuan :					
1	Meningkatkan Aparatur yang berkualitas dan profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	42,50	58,16	136,85
	Sasaran :					
	Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	%	5,30	5,16	106,4
		Persentase Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,27	0,12	225%
	Tujuan :					
2	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	Nilai SAKIP	Nilai	85 (A)	78,7	92,59
	Sasaran					
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	Nilai	85 (A)	78,7	92,59

3.1.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Secara umum pencapaian kinerja untuk semua sasaran pada tahun 2025 ini belum dapat tercapai secara keseluruhan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, memberikan implikasi pada predikat kinerja secara umum terkategori baik. Hal ini tidak terlepas dari penyebab internal dan eksternal. Adapun penyebab internal antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari masing-masing penanggung jawab kegiatan untuk merealisasikan apa yang telah ditargetkan sebelumnya dalam dokumen perencanaan tahun 2025.
2. Perencanaan dari masing-masing kegiatan telah fokus pada apa yang akan dicapai dan tidak hanya fokus pada tindakan.
3. Telah diimplementasikannya penganggaran yang berbasis kinerja, dimana setiap tindakan atau anggaran yang dikeluarkan diharapkan dapat menghasilkan output dan outcome.
4. Telah dilaksanakannya setiap triwulan rapat evaluasi pelaksanaan kegiatan, baik terkait realisasi anggaran maupun realisasi fisiknya untuk mengantisipasi terdapatnya kegiatan yang tidak fokus pada hasil.

Sementara penyebab eksternal terhadap keberhasilan pencapaian program/kegiatan antara lain:

1. Adanya komitmen dan kepedulian yang tinggi dari SKPD terkait dalam mendukung pelaksanaan program/kegiatan BKPSDM.
2. Adanya sinergitas program/kegiatan yang direncanakan dengan SKPD terkait seperti pelantikan pejabat fungsional, pembinaan disiplin aparatur dan pendidikan dan pelatihan teknis/fungsional.

Selain terdapatnya penyebab eksternal dan internal yang mendukung keberhasilan kinerja, juga dimungkinkan terdapat beberapa penyebab yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai kinerja untuk beberapa sasaran. Adapun penyebab kegagalan dan alternative solusi yang telah dilakukan antara lain:

1. Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) aparatur, baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan beban kerja yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah
2. Masih sulitnya mengimplementasikan penganggaran yang berbasis kinerja pada seluruh aparatur BKPSDM.
3. Belum optimalnya ketersediaan data yang ada di SKPD untuk mendukung proses perencanaan dan pengambilan kebijakan.
4. Indikator pada level output dan outcome pada BKPSDM umumnya bersifat fisik, sementara kegiatan yang dilaksanakan umumnya hanya dalam bentuk koordinasi, sehingga pencapaian pada level outcome kadang sulit tercapai.
5. Alokasi anggaran yang ditetapkan setelah melewati pembahasan di DPRD tidak sesuai dengan yang direncanakan sehingga beberapa sasaran tidak dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kurangnya peran serta PNS yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menyampaikan sertifikat lulus pendidikan dan pelatihan ke BKPSDM untuk dilakukan penginputan pada aplikasi SIASN sebagai bagian dari penilaian indeks profesional ASN.

Alternative solusi yang telah dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan pada pencapaian kinerja antara lain:

1. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan secara periodik serta implementasi penilaian kinerja PNS melalui penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP) dalam rangka pengimplementasian penganggaran berbasis kinerja.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara periodik dalam pengumpulan data capaian kinerja guna pengoptimalan ketersediaan data dalam pengambilan kebijakan.

Adapun rekomendasi yang perlu dilakukan untuk mengantisipasi kegagalan pada pencapaian kinerja yang akan datang antara lain:

1. Optimalkan koordinasi lebih intens dalam membangun hubungan kerjasama yang lebih baik dengan berbagai pihak yang ada di Kabupaten, terkait dengan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan dalam upaya mendapatkan data sertifikat peserta diklat agar dapat menunjang penilaian Indeks Profesional ASN.
2. Efektifkan berkoordinasi dengan Pembina Kepegawaian untuk mengisi jabatan eselon II, III dan IV yang kosong, agar roda pemerintahan berjalan efektif.
3. Diperlukan memonitoring secara berkala terhadap kedisiplinan ASN di setiap perangkat daerah.

3.1.5 Analisis atas efisiensi penggunaan Sumber Daya

1. Efisiensi Biaya

Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025 sudah cukup efisien untuk mendukung pencapaian target kinerja walaupun masih terdapat beberapa kendala faktor external yang mempengaruhi pencapaian kinerja pada tahun 2025.

2. Efisiensi Sumber Daya Non Keuangan

Ketersediaan sarana dan prasarana masih sangat minim terutama ketersediaan bangunan diklat yang layak untuk melaksanakan kegiatan kediklatan sehingga pelaksanaan kediklatan menjadi terhambat, hal ini merupakan permasalahan utama yang mewarnai perjalanan BKPSDM tahun 2024.

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

Untuk mencapai indikator keberhasilan sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian depan, selain faktor pendukung maka aspek keuangan sangat berpengaruh untuk mencapai indikator keberhasilan dimaksud. Operasionalisasi kegiatan dapat dilaksanakan apabila didukung pembiayaan yang memadai. Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pada tahun 2025 belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah terdiri atas belanja tidak langsung dan belanja langsung di laksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2016 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Maluku Tengah

Ikhtisar realisasi pencapaian target kinerja keuangan

Pada tahun anggaran 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah dialokasikan anggaran sebesar Rp. **37.086.188.335**

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari empat yaitu, Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur, Presentase pelanggaran disiplin PNS. dari indikator pertama target yang ditetapkan adalah 5,30% pencapaian realisasi tahun 2025 adalah 5,62% Indikator kedua yakni persentase pegawai yang mendapat hukuman disiplin dengan target 0.27% tetapi ditemukan pegawai yang melanggar sebanyak 8 orang, dapat dikatakan reaslisasi tahun 2025 adalah 0,12 Menunjukkan semakin kecil realisasi semakin baik.

Analisis selisih anggaran Badan Kepegawaian Daerah tahun anggaran 2025

Belanja Langsung merupakan belanja yang dianggarkan terkait secara langsung dengan pelaksanaan program dan kegiatan, yang mana dana tersebut merupakan sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai sasaran pembangunan, tahun anggaran 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah menganggarkan belanja langsung sebesar Rp. 37.086.188.355 terdiri dari 3 program dan 11 kegiatan 27 sub kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 5.371.780.372 atau 14,48% yang secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.7
Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Realisasi Tahun Anggaran 2025

NO		PENJELASAN	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	Realisasi Per 31 Desember 2025	%
	ANGGARAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2025		37.086.188.335	5.371.780.372	14,48%
	TERDIRI DARI :				
	BELANJA PEGAWAI SEBESAR		34.736.003.335	3.565.013.978	10,26%
	1. GAJI PNS SEBESAR		3.209.438.100	3.175.174.104	98,93%
	2. GAJI PPPK SEBESAR		31.526.565.235	389.839.874	1,24%
NO		PENJELASAN	SETELAH PERUBAHAN (Rp)		
	BELANJA BARANG DAN JASA SEBESAR		2.350.185.000	1.806.766.394	76,88%
1.		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	811.163.000	798.864.717	98,48%
		A. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	50.630.000	50.630.000	100,00%
		B. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	42.240.000	42.240.000	100,00%
		C. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	32.880.000	31.318.973	95,25%

2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	D. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	18.900.000	18.400.000	97,35%
	E. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	483.374.500	483.236.198	99,97%
	F. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	112.079.000	106.273.000	94,82%
	G. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.495.000	1.490.000	99,67%
	H. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	1.800.000	1.800.000	100,00%
	I. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	62.464.500	58.197.046	93,17%
	J. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5.300.000	5.279.500	99,61%
		1.351.471.000	821.850.677	60,81%
	A. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.110.000	6.110.000	100,00%
	B. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	138.367.500	129.773.485	93,79%

	C. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	18.240.000	17.710.000	97,09%
	D. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	72.000.000	71.595.000	99,44%
	E. Pengelolaan Data Kepegawaian	232.836.000	208.599.260	89,59%
	F. Pengelolaan Mutasi ASN	30.261.000	27.462.800	90,75%
	G. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	25.642.000	17.122.360	66,77%
	H. Pengelolaan Promosi ASN	518.769.500	52.270.964	10,08%
	I. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-		
	J. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	274.951.000	266.069.540	96,77%
	K. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	34.294.000	25.137.268	73,30%
	L. Pembinaan Disiplin ASN	-		
3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		187.551.000	186.051.000	99,20%
	A. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	187.551.000	186.051.000	99,20%

BAB IV

PENUTUP

4.1 Pengukuran Kinerja

Dari keseluruhan 3 (tiga) sasaran telah memenuhi capaian. Hal ini sekaligus menunjukkan adanya komitmen untuk mewujudkan Visi dan Misinya. Secara ringkas seluruh capaian kinerja sasaran tersebut di atas, telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah untuk meningkatkan kinerja di masa-masa mendatang. Oleh karena itu telah dirumuskan beberapa langkah penting sebagai strategi pemecahan masalah yang akan dijadikan dasar memperbaiki kebijakan dan program yang dapat memacu pembangunan Kabupaten Maluku Tengah. Sebagai bagian penutup dari LKjIP BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2025 hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, berbagai pencapaian target indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan kepegawain daerah sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur Negara.

4.2. Upaya Pemecahan Masalah

Problematika masalah kepegawaian merupakan tantangan bagi BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang. Untuk itu diperlukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Dalam rangka memperkuat fungsi koordinasi pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian daerah yang di emban oleh BKPSDM sebagai bentuk memenuhi tuntutan tantangan di masa mendatang, melalui:
 - a. Terus menerus meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumberdaya aparatur kepegawaian
 - b. Memberikan kemudahan bagi aparatur pemerintah untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pendidikan kedinasan maupun diluar kedinasan;
2. Diperlukan terobosan baru agar pelaksanaan program kerja dan anggaran menjadi lebih efektif berupa perubahan mekanisme penyusunan program kerja/anggaran dari pola "top down" menjadi "bottom up" sehingga mencerminkan kebutuhan organisasi.
3. Penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan akan dilakukan secara lebih cermat dengan mempertimbangkan tujuan organisasi secara tepat dan kemampuan sumberdaya

yang tersedia serta kemampuan yang ada termasuk berbagai aktor yang mempengaruhi perubahan alokasi anggaran Tahun berjalan, langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal Tahun anggaran dan perkembangan masalah-masalah aktual di bidang kepegawaian

4. Agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal sesuai dengan target indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka optimalisasi mekanisme manajemen internal organisasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Maluku Tengah akan ditingkatkan untuk secara pro aktif memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan berbagai kegiatan yang dilaksanakan.

Upaya koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait baik di pusat maupun daerah akan dilakukan dengan lebih intensif, mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan hanya dapat dilakukan dengan melibatkan segenap instansi pemerintah pusat dan daerah.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SAH ALIM LATUCONSINA, S.STP, M.Si**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ZULKARNAIN AWAT AMIR, SP, M.AP**

Jabatan : BUPATI MALUKU TENGAH

Selaku atasan langsung pihak pertama, Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Masohi, 2 Februari 2026

Pihak Kedua,
BUPATI MALUKU TENGAH

Pihak Pertama,
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Maluku Tengah



ZULKARNAIN AWAT AMIR, SP, M.AP



SAH ALIM LATUCONSINA, S.STP, M.Si
NIP. 198005151999121001

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN MALUKU TENGAH**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET
1	Meningkatnya Kompetensi PNS	Persentase Peningkatan Kualitas SDM Aparatur	%	5.30
2	Meningkatnya Kesadaran Disiplin Aparatur	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil	%	0,27
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai SAKIP	Nilai	85

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		Rp. 35.547.166.335
2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Rp. 1.351.471.000
3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		Rp. 187.551.000
Total		Rp 37.086.188.335

BUPATI MALUKU TENGAH



ZULKARNAIN AWAT AMIR, SP, M.AP

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Maluku Tengah



SAHALIM LATUCONSINA, S.STP, M.Si
 NIP. 198005151999121001