



PEMERINTAH KOTA BAUBAU
2026



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu.

Sebagai pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau selama Tahun Anggaran 2025 maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025. Hal ini semata-mata kami tujukan secara umum kepada masyarakat dan lebih khusus kepada Pegawai Negeri Sipil bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil, baik berupa output maupun outcome.

Disisi yang lain, laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok fungsi dan kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur, sebagai bentuk pertanggungjawaban Pengguna Anggaran kepada Walikota Baubau.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektifitas dan efesiensi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau melalui pelaksanaan program dan kegiatan dengan mendasarkan pada dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025, Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau Tahun 2024 – 2026 dan RPD Kota Baubau Tahun 2024-2026 yang telah ditetapkan.

Disadari bahwa, Laporan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, evaluasi yang konstruktif sangat diperlukan untuk menghasilkan sistem pelaporan kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Kepada Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025, dengan ini kami ucapkan terima kasih. Semoga laporan ini dapat digunakan sebagai acuan dalam perbaikan kinerja serta penentuan arah kebijakan pembangunan Kota Baubau di pilar Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang dan juga menjadi pendorong bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau untuk terus berbenah dan meningkatkan kinerjanya kedepan agar dapat berjalan lebih produktif, efektif dan efisien.

Baubau, 02 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan SDM Kota Baubau,



IE WA ODE MUHIBBAH SURYANI, M.Si
NIP. 19660619 199303 2 006

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL LAMPIRAN	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Sumber Daya Aparatur	3
1.3. Permasalahan utama / Isu-isu Strategis	4
1.4. Dasar Hukum	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Ikhtisar Perjanjian Kinerja.....	7
2.2. Rencana Strategis	8
2.3. Penetapan Kinerja Tahun 2025	11
2.4 Rencana Keuangan	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
A. Capaian Kinerja Organisasi	14
B. Realisasi Anggaran	23
BAB IV PENUTUP.....	25

DAFTAR TABEL

- 1. Tabel 1.1. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Golongan.
- 2. Tabel 1.2. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Tingkat Pendidikan.
- 3. Tabel 1.3. Pemetaan Permasalahan.
- 4. Tabel 2.1. Perbandingan Sasaran Strategis BKPSDM pada Target Kinerja Kondisi Awal dan Target Akhir.
- 5. Tabel 2.2. Kegiatan dan Target Kinerja Tahun 2025.
- 6. Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025.
- 7. Tabel2.4. Sasaran Strategis, Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2025.
- 8. Tabel 2.5. Rencana Keuangan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun Anggaran 2025.
- 9. Tabel 3.1. Realisasi Kinerja BKPSDMKota Baubau Tahun 2025
- 10.Tabel 3.2. Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024, 2025
- 11.Tabel 3.3. Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2025 terhadap Target Kinerja RPD
- 12.Tabel 3.4. Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD.
- 13. Tabel 3.5. Analis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
- 14.Tabel. 3.6.Target dan Realisasi Pelaksanaan APBD
- 15.Tabel. 3.7.Target dan Realisasi Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2025



DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1. Keterkaitan RPJMD, Renstra dan Lakip SKPD dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Gambar 1.2. Alur Pikir Pengukuran Indikator Kinerja.
3. Gambar **1.3**. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun 2025



DAFTAR TABEL LAMPIRAN

- 1. Tabel Lampiran 1. Perjanjian Kinerja
- 2. Tabel Lampiran 2. Pengukuran Kinerja
- 3. Data Pendukung Indikator Kinerja Utama



BAB I

PENDAHULUAN

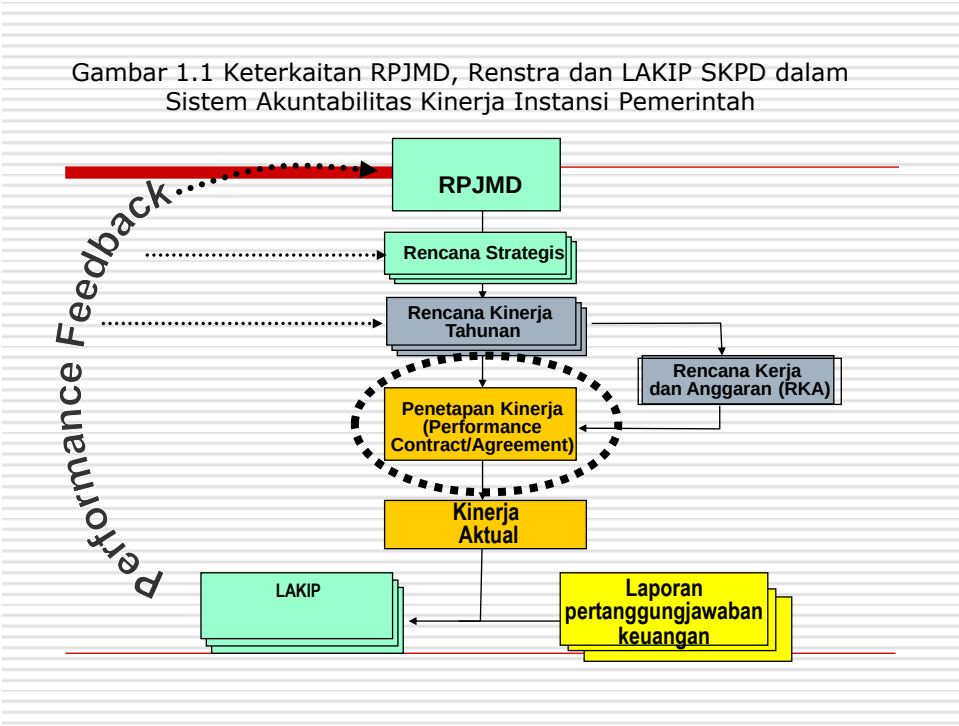
1.1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau terbentuk sesuai dengan Peraturan Walikota Baubau Nomor 26 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau (Berita Daerah Kota Baubau Tahun 2023 Nomor 26). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dalam rangka mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tahun 2025 kepada Walikota Baubau, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau menyusun Laporan Kinerja tahun 2025. Laporan Kinerja ini merupakan hasil dari pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang pada dasarnya memberikan gambaran tentang pengelolaan kinerja instansi. Berkaitan dengan aspek kinerja, SAKIP merupakan perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumberdaya pelaksana kebijakan dan program berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai.

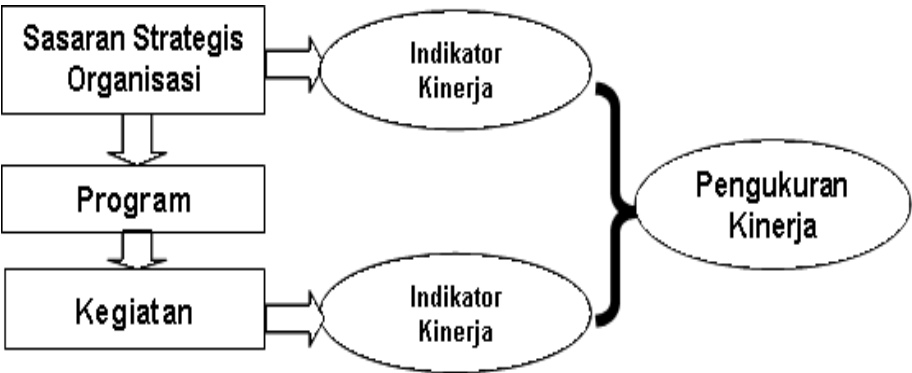
Di dalam SAKIP terdapat komponen-komponen yang harus dipenuhi antara lain: proses penyusunan rencana strategis, penyusunan rencana kinerja, penetapan kinerja, pengukuran dan pelaporan kinerjanya. Dalam SAKIP dokumen perencanaan yang harus diwujudkan secara terintegrasi adalah rencana strategis, rencana kinerja dan penetapan kinerja. Renstra memberikan arah pembangunan organisasi jangka menengah, sedangkan rencana kinerja dan penetapan kinerja merupakan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. Rencana kinerja merupakan penjabaran dari Renstra, memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis yang relevan. Selanjutnya, rencana kerja disusun sesuai dengan ketersediaan alokasi anggaran, yang dituangkan dalam suatu penetapan kinerja. Penetapan kinerja akan dipertanggungjawabkan capaian kinerjanya dalam LAKIP.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025 ini merupakan evaluasi atas pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan sesuai dengan Program Kerja, Rencana Strategis SKPD Tahun 2024-2026. Adapun keterkaitan antara RPD, Renstra SKPD dan LKIP dikemukakan dalam **Gambar 1.1** berikut ini.



Disamping fungsi utamanya sebagai laporan pertanggungjawaban, LKIP juga digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menetapkan perencanaan kinerja pada tahun berikutnya. Sehubungan dengan itu, laporan ini memuat hasil pengukuran sasaran strategis organisasi dan program/kegiatan melalui serangkaian indikator kinerja yang disusun sesuai TUPOKSI BadanKepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaKota Baubau. Indikator kinerja sasaran merupakan parameter untuk mengukur keberhasilan pelayanan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaKota Baubau. Dalam penyusunan laporan ini, evaluasi dan analisis kinerja dilakukan terhadap indikator kinerja output dan outcome dari kegiatan dan program kerja Tahun Anggaran 2025. Gambaran pengukuran indikator kinerja tingkat sasaran dan kegiatan disajikan dalam **Gambar 1.2** berikut ini.

Gambar 1.2. Alur Pikir Pengukuran Indikator Kinerja



Indikator kinerja yang diukur dan dievaluasi dalam laporan ini adalah indikator kinerja sasaran strategis yang termuat dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan telah disepakati dalam suatu Penetapan Kinerja.



1.2. Kedudukan, Tugas Pokok Dan Fungsi, Susunan Organisasi Dan Sumber Daya Aparatur

1.2.1. Kedudukan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang sebelumnya bernama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kota Baubau merupakan salah satu lembaga pemerintah dalam lingkup kota Baubau yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung pada Walikota sebagai unsur Pemerintah Daerah Kota Baubau, yang bertugas melakukan kegiatan Kepegawaian Daerah sesuai dengan Peraturan Walikota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

1.2.2. Tugas Pokok

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Walikota Baubau dalam penyusunan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi SDM Aparatur di Kota Baubau.

Pengelolaan manajemen SDM Aparatur tersebut mulai dari perencanaan, penataan, rekrutmen, formasi dan pengembangan, mutasi, pensiun, pembinaan, pengembangan SIMPEG berbasis digital dan pendistribusian PNS sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi serta peningkatan kesejahteraan berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.

1.2.3. Fungsi

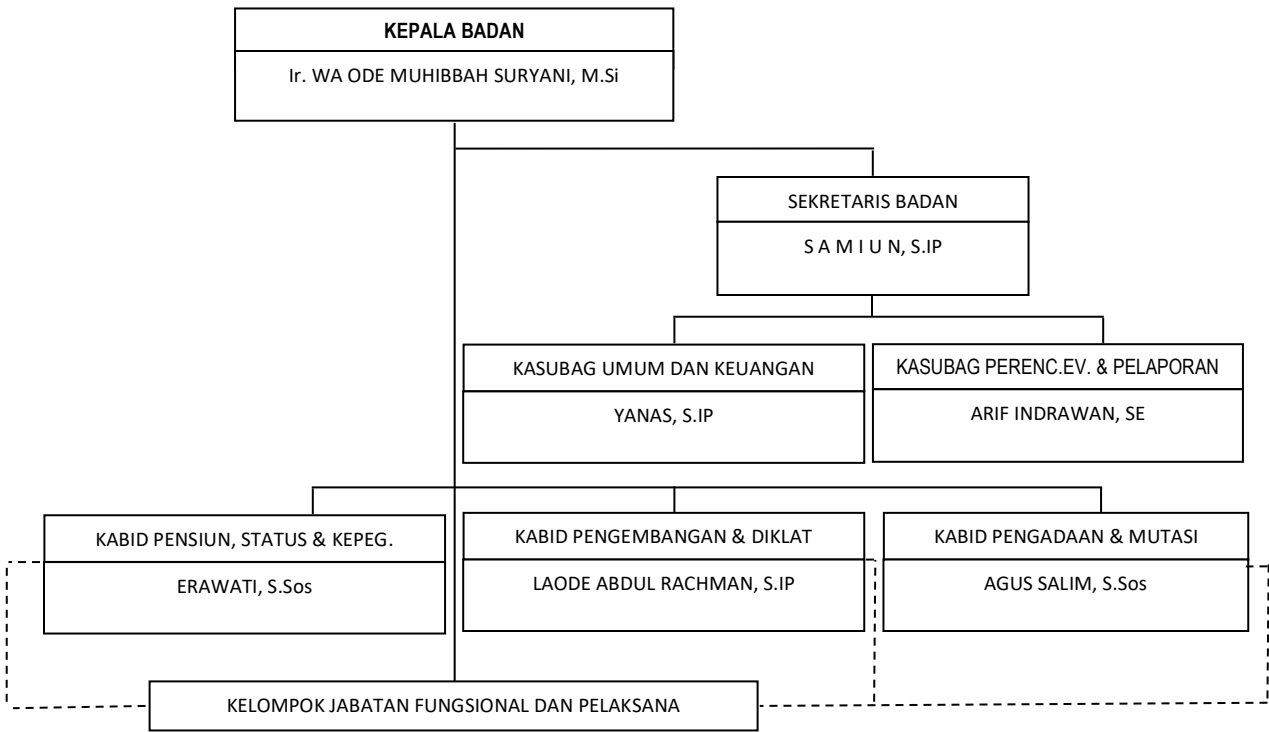
Dalam pelaksanaan tugas pokok sebagaimana dikemukakan di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian;
2. Perencanaan dan pengembangan pegawai daerah;
3. Pelayanan penunjang penyelenggaraan Pemerintahan Kota;
4. Pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. Pembinaan terhadap jabatan struktural dan fungsional;
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas pokok dan fungsinya.

1.2.4. Susunan Organisasi

Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 2 Tahun 2021, untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau dilengkapi dengan perangkat organisasi sebagaimana **Gambar 1.3** berikut.

Gambar 1.3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kota Baubau Tahun 2025



Pada tahun 2025, dari 7 jabatan struktural (Eselon II, III dan IV) dan 9 Jabatan struktural yang disetarakan dengan jabatan Fungsional pada struktur organisasi semua telah terisi. Hal ini dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

1.2.5. Sumber Daya Aparatur

Pada tahun 2025, Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau berjumlah 37 orang yang terdiri dari tenaga struktural dan tenaga fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau.

Tabel 1.1. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	IV/a sd IV/c	4	10.53
2	III/a sd III/d	30	78.95
3	II/a sd II/d	4	10.52
4	I/a sd I/d	-	-
Jumlah		38	100,00

(Sumber: Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM Kota Baubau Tahun 2025)

Tabel 1.2. Distribusi PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	S3	0	-
2	S2	1	2,63
3	S1	29	76,32
4	DIV/DIII/DII	3	7,89
5	SMA	5	13,16
6	SMP	-	-
Jumlah		38	100,00

(Sumber: Daftar Urut Kepangkatan BKPSDM Kota Baubau Tahun 2025)

1.3. Permasalahan utama / Isu-isu Strategis

Permasalahan atau isu-isu strategis yang berpengaruh kepada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau di tahun anggaran 2025 antara lain :

1. Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara.
2. Kompetensi sumberdaya manusia yang belum mencukupi kebutuhan.
3. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.
4. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai.
5. Sarana dan Prasarana pendukung pelaksanaan kinerja yang masih kurang memadai.

Tabel 1.3. Pemetaan Permasalahan

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Penataan Pegawai	Belum optimalnya Penataan Aparatur Sipil Negara	1. Implementasi dan Pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. sebagian kecil belum Akuratnya Data Pegawai
2.	Kompetensi Sumberdaya Manusia	Kurangnya Kompetensi Sumberdaya Manusia	1. Belum adanya data kebutuhan kompetensi SDM 2. Kebutuhan jenis diklat yang diikuti terbatas; 3. Anggaran akan kegiatan kompetensi SDM yang sangat terbatas.
3.	Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian	Terbatasnya Sarana dan Prasarana guna mendukung kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian
4.	Disiplin Pegawai	Rendahnya disiplin pegawai	- Kurangnya pemahaman ASN pada peraturan perundang-undangan tentang disiplin. - Keterbatasan sumber daya baik sumber daya manusia, sarana dan prasarana maupun anggaran pada BKPSDM



Dari tabel 1.3 tentang pemetaan permasalahan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Masalah Penataan Pegawai;
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia;
3. Masalah Pelayanan Administrasi Kepegawaian:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menempati kantor lama yang memerlukan pemeliharaan dan rehabilitasi berat dan juga penambahan ruangan dalam rangka optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian. Selain itu juga peralatan – peralatan pendukung pelayanan administrasi yang Sebagian besar telah rusak sehingga mengganggu jalannya pelayanan administrasi kepegawaian.

4. Masalah Disiplin Pegawai;

PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS mengamanatkan bahwa upaya pelaksanaan pembinaan pelanggaran disiplin PNS **dilakukan langsung oleh OPD masing-masing selaku Atasan Langsung** dengan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan. Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud menyatakan kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin. Dan dalam hal bahwa sesuai hasil pemeriksaan kewenangan penjatuhan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib melaporkan **Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan** secara hierarki. Selanjutnya, dalam hal hasil pemeriksaan ternyata kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan PPK, maka OPD sebagai atasan langsung wajib menyampaikan Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan kepada PPK. Pada tahapan inilah, kapasitas BKPSDM selaku OPD yang memiliki tugas fungsi pembinaan disiplin setelah menerima perintah dari PPK wajib membentuk Tim Pemeriksa Pelanggaran Disiplin PNS dengan melibatkan Unsur Atasan Langsung, Unsur Pengawasan, Unsur Kepegawaian dan Pejabat Lain yang ditunjuk ;

Bahwa setiap OPD selaku atasan langsung seharusnya aktif melakukan pengawasan melekat sebagai langkah awal pembinaan disiplin terhadap Aparatur Sipil Negara di lingkup kerjanya masing-masing. Adapun jika BKPSDM yang akan melakukan pemantauan langsung di lapangan, tentu dibutuhkan ketesediaan anggaran untuk pembiayaan perjalanan ke masing-masing OPD dan tentu saja tetap harus melibatkan beberapa unsur terkait sesuai dengan amanat PP Nomor 94 Tahun 2021 sehingga monitoring kedisiplinan ASN pada tiap-tiap OPD di Lingkungan Pemerintah Kota Baubau dapat dilaksanakan dengan baik.



1.4. Dasar Hukum

Adapun dasar hukum penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025 adalah:

1. Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Baubau;
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidanan Korupsi;
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara;
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
6. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
7. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan;
10. Keputusan Ka. LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan AKIP;
11. Permen PAN Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Lingkungan Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. Peraturan Daerah Kota Baubau Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Baubau (Lembaran Daerah Kota Baubau Tahun 2021 Nomor 2);
14. Peraturan Walikota Baubau Nomor 62 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Baubau (Berita Daerah Kota Baubau Tahun 2021)
15. Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPPA-SKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun Anggaran 2025 Nomor : DPA / A.1 / 5.03.5.04.0.00.01.0000 / 001 / 2026



1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mencapai tujuannya sebagai laporan yang berisi informasi pencapaian kinerja dan agar dapat bermanfaat sebagai alat evaluasi atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan pembangunan, maka laporan ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menyajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Menguraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III LAPORAN KINERJA

Menguraikan capaian kinerja organisasi melalui metode pengukuran capaian kinerja, analisis capaian kinerja, yang memuat berbagai gambaran kinerja sasaran strategis sesuai rencana dan perjanjian kinerja serta realisasi anggaran.

BAB IV PENUTUP

Menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Ikhtisar Perjanjian Kerja

Sesuai dengan arah pembangunan yang telah digariskan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau, sasaran strategis yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi pembangunan Kota Baubau Tahun 2025 yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah tahun 2024-2026 yakni ***Terwujudnya Kota Baubau Sebagai Pusat Perdagangan dan Pelayanan Jasa yang Nyaman, Maju, Sejahtera dan Berbudaya.***

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 2024 – 2026 (masa transisi) yang dialokasikan dalam 3 (tiga) periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu Rencana Kerja. Penetapan sasaran strategis ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi sumber daya organisasi dalam kegiatan atau operasional organisasi tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun.

Sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan merupakan dasar yang kuat untuk mengendalikan dan memantau pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta lebih menjamin suksesnya pelaksanaan rencana jangka panjang dan sifatnya menyeluruh yang berarti menyangkut keseluruhan satuan kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2.2. Rencana Strategis

Dalam rangka mencapai terwujudnya tertib administrasi dan pelayanan kepegawaian yang profesional dan sejahtera, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau telah menyusun Rencana Strategis sementara selama tiga tahunan yang digunakan sebagai kerangka acuan dalam melaksanakan tugasnya. Rencana Strategis tersebut disusun dengan memperhatikan berbagai faktor yang ada pada lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dan konsep ini tidak bersifat



statis melainkan dapat diubah sesuai dengan dinamika dan perubahan lingkungan strategis.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau ini dimaksudkan untuk memberikan arah penyelenggaraan pembangunan dalam bidang kepegawaian selama 3 (tiga) tahun pada tahun 2024 – 2026. Untuk itu uraian ini akan mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dan cara mencapai tujuan dan sasaran tersebut.

2.2.1. Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 3 (tiga) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis ini maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi dan misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk mengukur sejauh mana visi dan misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur.

Adapun tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Perangkat Daerah
2. Meningkatkan Kapasitas Kinerja ASN di Setiap Perangkat Daerah

Selanjutnya tujuan tersebut diatas tersebut diatas mendasari penetapan sasaran strategis yang akan dicapai dalam periode tahun 2024 – 2026. Adapun **sasaran strategis** tersebut adalah:

1. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan;
3. Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian;
4. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur

Tabel 2.1.Perbandingan Sasaran Strategis BKPSDM
pada Target Kinerja Kondisi Awal dan Target Akhir

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA		
			SATUAN	KONDISI AWAL (2025)	TARGET AKHIR (2025)
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tingkat Capaian Indikator Sasaran BKPSDM	Huruf	B	BB
2	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	%	85%	90%
3	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	%	90%	95%
4	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	%	75%	80%

(Sumber :Renstra BKPSDM Kota Baubau 2024-2026)

2.2.2. Cara Mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

Setelah visi, misi, tujuan dan sasaran srategis ditentukan, maka perlu ditetapkan suatu metode menyangkut cara untuk mencapainya, yang dijabarkan dalam strategi, bentuk kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun Anggaran 2025.

1). Strategi

Strategi merupakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau 3 (Tiga) tahun kedepan, adapun strategi yang diperlukan sebagai berikut :

1. Peningkatan Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Struktural, Teknis dan Fungsional;
2. Meningkatkan akurasi data kepegawaian dengan penggunaan teknologi modern;
3. Meningkatkan proses pelayanan kepegawaian dan penerimaan pegawai negeri sipil;

- 4. Meningkatkan pelayanan purna tugas, status dan data pegawai negeri sipil lingkup Kota Baubau.

2). Kebijakan

- 1. Meningkatkan pelayanan adminitrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akuntabel;
- 2. Mengefektifkan penyelenggaraan diklat dan pendidikan formal bagi aparatur;
- 3. Menyempurnakan Sistem kerja sarana dan prasarana pendukung secara berkelanjutan;
- 4. Menyediakan regulasi bagi pengembangan manajemen kepegawaian dan pengembangan pola karir (the right man on the right place).

3). Program dan Kegiatan

1.1. Program

Program Kerja Teknis Operasional merupakan alat untuk mencapai tujuan dan mewujudkan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau meliputi:

- 1. Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah (Program penunjang);
- 2. Kepegawaian Daerah (Program Strategis);
- 3. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Program Strategis);

1.2. Kegiatan

Tabel 2.2. Kegiatan dan Target Kinerja Tahun 2025

No.	Kegiatan	Target	Anggaran (Rp)
1	2	3	4
1	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi kinerja perangkat Daerah	95%	7.915.900
2	Administrasi keuangan perangkat daerah	95%	4.404.737.766
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada perangkat daerah	95%	962.600
4	Administrasi kepegawaian perangkat daerah	95%	46.000.000
5	Administrasi umum perangkat daerah	95%	350.648.500
6	Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100%	233.150.000
7	Penyediaan Jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	95%	115.377.800
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Urusan Penunjang Pemerintahan Daerah	95%	125.732.000
9	Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	95%	59.898.700
10	Mutasi dan promosi ASN	95%	632.318.900
11	Pengembangan kompetensi ASN	95%	606.540.100
12	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95%	17.309.100
JUMLAH		100 %	6.600.591.366

(Sumber: DPPA BKPSDM Kota BaubauTahun 2024)

2.3. Penetapan Kinerja Tahun 2025

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran.

Dalam penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Perjanjian Kinerja pada tabel berikut merupakan Perjanjian Kinerja tahun 2025 :

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program	Anggaran
1.	Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Tingkat Capaian Indikator Sasaran BKPSDM	95%	Penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota	5.284.524.566
2.	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	90%	Kepegawaian Daerah	656.735.900
3.	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	95%	Kepegawaian Daerah	52.792.800
4.	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	80%	Kepegawaian Daerah	606.540.100

Tabel 2.4. Sasaran Strategis, Program, Kegiatan dan Sub kegiatan Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
1.	Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah
				Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD
				Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD
Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD				
Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD				
Koordinasi dan penyusunan Laporan capaian kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja				
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				
Penyelenggaraan Walidat Pendukung Statistik Sektoral Daerah Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah				
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	
			Koordinasi dan penyusunan laporan keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	
			Penyusunan pelaporan dan analisis prognosis Realisasi Anggaran	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah			Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	
			Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	
Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah			Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	
Administrasi umum perangkat daerah			Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	
			Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan	
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah			Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	
Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah			Penyediaan jasa surat menyurat	
			Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	
			Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	
			Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	
Pemeliharaan BMD penunjang urusan PD			Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	
			Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	
			Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	

No.	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan
	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Kepegawaian Daerah	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian			Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian
				Pengelolaan sistem informasi kepegawaian
				Pengelolaan data kepegawaian
	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan		Mutasi dan promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN
				Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur		Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan promosi ASN
				Peningkatan kapasitas kinerja ASN
				Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN
	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian		Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat
				Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
				Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN

2.3. Rencana Keuangan

Rencana keuangan merupakan target Pendapatan dan Belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau Tahun 2025. Adapun rencana keuangan tersebut disajikan dalam **Tabel 2.5**.

Tabel 2.5. Rencana Keuangan APBD Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota BaubauTahun Anggaran 2025

NO	URAIAN	TARGET (Rp)
	KEPEGAWAIAN	
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.619.224.566
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.915.900
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	1.704.800
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	1.073.700
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.073.700

NO	URAIAN	TARGET (Rp)
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	1.073.700
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	1.073.700
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan capaian kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja	442.600
	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.073.700
	- Penyelenggaraan Walidat Pendukung Statistik Sektoral Daerah Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	400.000
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.404.737.766
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.387.376.366
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	13.852.000
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	3.066.800
	- Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	442.600
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	962.600
	- Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	442.600
	- Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	520.000
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	46.000.000
	- Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	46.000.000
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	329.648.500
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/penerangan b. kantor	1.925.000
	- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	33.904.300
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	10.233.000
	- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	4.000.000
	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	8.200.000
	- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	271.386.200
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	233.150.000
	- Pengadaan peralatan dan mesin lainnya	233.150.000
7	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	4.471.077.800
	- Penyediaan Jasa surat Menyurat	2.000.000
	- Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	73.357.800
	- Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	10.200.000
	- Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	4.385.520.000
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	125.732.000
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	60.060.000
	- Pemeliharaan peralatan dan Mesin lainnya	14.210.000
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	51.462.000
II	Program Kepegawaian Daerah	1.337.066.800
1	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	63.048.700

NO	URAIAN	TARGET (Rp)
	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	24.415.000
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	15.606.100
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	6.920.500
	- Pengelolaan data kepegawaian	16.107.100
2	Mutasi dan Promosi ASN	642.818.900
	- Pengelolaan Mutasi ASN	8.175.000
	- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	11.763.800
	- Pengelolaan Promosi ASN	622.880.100
3	Pengembangan Kompetensi ASN	617.040.100
	- Peningkatan kapasitas kinerja ASN	173.478.500
	- Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	65.000.000
	- Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	378.561.600
4	Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur	14.159.100
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	5.459.500
	- Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	8.699.600

(Sumber : RKAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau TA 2025)



BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam laporan ini, capaian kinerja dilakukan berdasarkan target kinerja kegiatan tahun 2025 yang telah ditetapkan dalam Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2025.

1. Perbandingan antara target dan realisasi kinerja

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis. Secara umum capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau sesuai dengan Perjanjian Kinerja tahun 2025 dapat kita lihat pada **Tabel 3.1.**berikut :

Tabel 3.1. Realisasi Kinerja BKPSDMKota Baubau Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Presentase Kinerja	Data Dukung Kinerja
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata Tingkat Capaian Indikator Sasaran	95%	96.88%	96.88%	Data Evaluasi RKPD pada Kegiatan Penunjang OPD
2.	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	90%	77,52%	77,52%	1. Data Pengadaan CASN 2. Data Mutasi ASN 3. Data Kenaikan Pangkat 4. Data Promosi Jabatan
3.	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	95%	118,2%	110,2%	1. Data Pelanggaran Disiplin 2. Pengusulan Satya Lencana 3. Data Pensiun 4. DUK
4.	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	80%	89,67%	89,67%	1. Laporan kegiatan Bimtek, diklat dan orientasi ASN 2. Laporan pemberian Beasiswa 3. Laporan Prajabatan

Dari Tabel 3.1. diatas diketahui bahwa realisasi pada masing-masing Indikator Kinerja sasaran strategis dapat dijelaskan sebagai berikut :



1.1. Meningkatkan Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran Penunjang Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau dan pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 95%. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 96,88% yang dicapai, ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada setiap kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja mencapai 101,98% yang menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.

1.2. Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang

dijalankan, merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan tahun 2025 ditetapkan target sebesar 90 %. Pada realisasinya mencapai 77,52%. Indikator kinerja ini di dapat dari kegiatan pengadaan CASN, kegiatan mutasi, kegiatan kenaikan pangkat dan kegiatan promosi jabatan AS (dapat dilihat dalam lampiran). ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada setiap kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja mencapai 86,13% yang menunjukkan persentase hasil yang **Baik**.

1.3. Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian,

merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 95 % pencapaian pelayanannya dari keseluruhan laporan pelanggaran disiplin, pengusulan satya lencana, kegiatan administrasi pensiun, kegiatan penginputan data kepegawaian pada aplikasi SIASN dan pengolahan data anomali SKP. Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 118,2%. ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja sebesar 124,42% dan ini menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.

1.4. Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur,

merupakan salah satu indikator kinerja yang mendukung sasaran strategis dan pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 80 % pencapaian pelayanannya dari keseluruhan jumlah Target ASN yang mengikuti pelatihan teknis/fungsional dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi yang Pada realisasinya menunjukkan bahwa pencapaian kinerja ini mencapai 84,14%. Ini dapat dilihat berdasarkan data pendukung pada kegiatan yang menunjang indikator kinerja ini (dapat dilihat dalam lampiran). Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perbandingan target indikator kinerja dengan realisasi kinerja sebesar 112,09 % dan ini menunjukkan persentase hasil yang **Sangat Baik**.



2. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun Ini Dengan Tahun Lalu.

Pada tahun 2025 program kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Baubau terdiri dari 2 (dua) Program yakni 1 program penunjang dan 1 Program Strategis. Yang mendukung pelaksanaan sasaran strategis yakni Program Kepegawaian Daerah. Pada tahun 2025, program pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilaksanakan dalam hal ini kegiatan Talenpoll jabatan. Ini dikarenakan keterbatasan anggaran. Pada tahun 2025 juga terjadi perubahan IKU pada BKPSDM, yang mana pada tahun 2025 terdapat 1 tujuan dan 4 sasaran strategis yang tercantum dalam Renstra BKPSDM Tahun 2025 – 2029. Tetapi Tahun 2025 ini pengukuran dan evaluasi kinerja masih menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD yang tercantum pada RPD Tahun 2024 – 2026. dan pada tahun 2025 ini terjadi kenaikan kinerja, seperti dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2. Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024 dan 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Capaian Kinerja	
			2024	2025
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD	97,96	96,88
2.	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	78,88	77,52
3.	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	97.82	118,2
4.	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	74.85	84,14

Dari Tabel 3.2.diatas diketahui perbandingan realisasi capaian kinerja tahun 2025 terhadap realisasi kinerja tahun 2024, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.1. Persentase Rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD. Pada tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini sebesar 96,88 % menunjukkan Penurunan dari tahun 2024 yang mempunyai realisasi sebesar 97,96%. Perbandingan terhadap tahun 2024 terjadi penurunan sebesar 98%. Penurunan ini terjadi pada beberapa Kegiatan program penunjang OPD, seperti : Penyediaan jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor, Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya



Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan.

2.2. Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya.

Pada tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan penurunan dari realisasi kinerja tahun 2024. Realisasi pada tahun 2025 pada Indikator Kinerja Utama mencapai 77,52% dari target kinerja sebesar 90 %. Sedangkan untuk perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 terhadap realisasi kinerja tahun 2024 terjadi penurunan sebesar 98% dari realisasi tahun 2024 sebesar 78,88%. Penurunan ini terjadi pada beberapa Kegiatan program Strategis OPD, seperti : Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN dan Pengelolaan Promosi ASN. Pada Pengelolaan Promosi ASN ada item kegiatan yang tidak dilaksanakan yakni kegiatan Seleksi Jabatan Tinggi Pratama bagi 3 kepala OPD.

2.3. Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat.

Pada tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan peningkatan kinerja dari tahun 2024 yang mempunyai tingkat realisasi kinerja yang diatas 100%. Dimana, Pencapaian realisasi pada tahun 2025 sebesar 118,2% dari target kinerja sebesar 95 %. Sedangkan untuk perbandingan realisasi kinerja tahun 2025 terhadap realisasi kinerja tahun 2024 terjadi peningkatan sebesar 83% dari realisasi tahun 2024 sebesar 97,82%. Kenaikan kinerja ini terjadi pada beberapa kegiatan Pensiun dan kegiatan pemberian penghargaan satya lencana dan penyelesaian data kepegawaian.

2.4. Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi. Pada tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan peningkatan dari tahun 2024 Sebesar 89%. Pencapaian realisasi pada tahun 2025 sebesar 84,14% dari target kinerja sebesar 80 %. Kenaikan kinerja IKU ini di sebabkan oleh kegiatan – kegiatan yang mendukung IKU dapat dilaksanakan.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun 2025 Dengan Target Kinerja RPD

Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun 2025 dapat dievaluasi berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan pada Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPD Kota Baubau Tahun 2024-2026 dalam Renstra SKPD. Adapun hasil capaian kinerja tersebut dikemukakan pada **Tabel 3.3** berikut.



Tabel 3.3. Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2023 terhadap Target Kinerja RPJMD

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA		
			TARGET sd 2025	REALISASI Sd 2025	CAPAIAN %
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD	95	96,88	101,98
	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	85	77,52	91,2
	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	90	118,2	131,33
	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	80	84,14	105,18

Dari Tabel 3.3. dapat diketahui Realisasi Kinerja Tahun 2025 terhadap Target Kinerja RPJMD, dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.1. Persentase Rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD. Sampai dengan tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 96,88% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2025 sebanyak 95% dengan capaian kinerja sebesar 101,98%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja melebihi target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

3.2. Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya.

Sampai dengan tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 77,52% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2025 sebesar 85% dengan capaian kinerja sebesar 91,2%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja belum mencapai target kinerja RPJMD tahun 2025 sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini belum menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.



3.3. Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat.

Sampai dengan tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 118,2% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2025 sebesar 90% dengan capaian kinerja sebesar 131,33%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja melebihi target kinerja RPJMD tahun 2025 sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

3.4. Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi.

Sampai dengan tahun 2025 realisasi kinerja pada indikator ini mencapai 84,14% dengan target pada RPJMD sampai dengan tahun 2025 sebesar 80% dengan capaian kinerja sebesar 105,18%. Pencapaian ini menunjukkan capaian kinerja melebihi target kinerja RPJMD sehingga dapat disimpulkan indikator kinerja ini menunjukkan keberhasilan pada kegiatan yang mendukung indikator kinerja ini.

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternatif Solusi Yang Dilakukan.

analisa penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD. Adapun analisa tersebut dikemukakan pada tabel 3.4 berikut :



Tabel 3.4. penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan SKPD

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Penyebab keberhasilan/kegagalan kinerja	Solusi yang dilakukan skpd
1.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rata-rata Tingkat Capaian Indikator Sasaran	95%	96,88	rata-rata kegiatan penunjang memenuhi target pencapaian	menjalankan kegiatan dengan anggaran dan kinerja sesuai target yang telah ditetapkan
2.	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	90%	77,52	Pelaksanaan Kegiatan Rotasi Mutasi tidak dapat dilaksanakan sesuai target berhubung kebijakan persetujuan mutasi harus melalui Pertek dan kegiatan seleksi jabatan tinggi pratama kepala OPD tidak dilaksanakan	diselesaikan pada tahun 2026
3.	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	95%	118,2	adanya peningkatan pada data pensiun ASN akibat meninggal dunia dan yang mendapatkan satya lencana melebihi dari target	
4.	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	80%	84,14	semua kegiatan dilaksanakan sesuai rencana	



5. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut disampaikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya untuk tahun anggaran 2025 pada tabel 3.5.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi %
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase rata-rat hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD	97.96	97.67	0.29
2	Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	78.88	93.90	-15.02
3	Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	97.82	94.36	3.46
4	Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	74.85	74.59	0.26

Ket : Capaian Kinerja : Realisasi Indikator / Target X 100
Penyerapan Anggaran : Realisasi Keuangan Program/Kegiatan yang mendukung Indikator
Tingkat Efisiensi : Capaian Kinerja – Penyerapan Anggaran

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, BKPSDM Kota Baubau sepanjang tahun 2025 telah melaksanakan Program kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata 88%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, bahkan terdapat indikator yang menunjukkan efisiensi anggaran sangat tinggi, yaitu indikator Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat. Walaupun juga ada indikator yang menunjukkan tingkat efisiensi yang rendah yakni indikator Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya.

6. Analisis Program / Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Atau Kegagalan Pencapaian Kinerja.

Program / kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerjanya sebagai berikut :.

1. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah merupakan kumpulan Kegiatan Strategis pada OPD BKPSDM Kota Baubau yang mendukung capaian kinerja. Adapun yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja dalam Program Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 2 dan 3. Pada Indikator kinerja pada IKU 2 yakni Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK. Kegiatan ini pada



tahun 2025 adalah merupakan kegiatan Penerimaan Calon pegawai negeri sipil dan PPPK paruh waktu lingkup Kota Baubau. Adapun target yang harus dicapai adalah 1881 formasi sesuai dengan kuota pengadaan yang diberikan oleh KEMENPAN RI tahun 2025 dan realisasi yang dicapai sebanyak 1881 formasi. Kegiatan ini juga sangat menunjang keberhasilan kinerja pada indikator kinerja ke 3 yakni Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, Pengelolaan Data kepegawaian, pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai dan Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN. Sub kegiatan ini pada tahun 2025 menerima pengurusan pensiun sebanyak 117 orang dari target 100 orang, yang terdiri dari 102 ASN yang memasuki batas usia pensiun (BUP) dan 15 orang ASN karena meninggal dunia. Dari 117 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pensiunnya pada tahun 2025.

b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 2 yakni Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Pengelolaan mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan Pengelolaan Promosi ASN. Kegiatan-kegiatan ini pada tahun 2025 adalah merupakan kegiatan pindah masuk dan keluar PNS, Kegiatan pengurusan Kenaikan pangkat ASN dan penerimaan CPNS serta Kegiatan mutasi ASN melalui Promosi Jabatan, dimana pada tahun 2024 teregister pengurusan pindah masuk kota baubau sebanyak 9 orang dan pindah keluar kota baubau PNS sebanyak 14 orang serta pindah antar OPD sebanyak 6 orang. Dari 29 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pindahannya pada tahun 2025. Sedangkan pengurusan kenaikan pangkat pada tahun 2025 teregister sebanyak 478 orang yang terdiri dari gol.II,III dan IV. Dari 478 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi kenaikan pangkatnya pada tahun 2025. Pada tahun 2024 terdapat kegiatan seleksi terbuka untuk kepala OPD sebanyak 1 formasi jabatan Sekda serta 6 kali promosi jabatan atau pelantikan jabatan bagi eselon 2. Seperti terlihat pada lampiran pendukung.

c. Pengembangan Kompetensi ASN

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 4 yakni Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN. Kegiatan ini pada tahun 2025 adalah pelaksanaan Bimtek Manajemen PNS sebanyak 100 orang, pelaksanaan Orientasi Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 42 Orang, Pelaksanaan Diklat PIM III sebanyak 1 orang, Terdapat pula sub kegiatan yang sangat menunjang keberhasilan indikator kinerja IKU yang ke 4 yakni sub kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, dimana kegiatan ini adalah pemberian beasiswa pendidikan lanjutan bagi PNS Lingkup Kota Baubau. Dimana, pada tahun 2025



ini diberikan sebanyak 2 orang yang terdiri dari 1 orang S1 dibidang perhubungan darat dan dokter spesialis sebanyak 1 orang. Selain itu terdapat pula sub kegiatan yang ikut andil pula mendukung indikator kinerja ke 4 yakni Pengembangan dimana kegiatan ini adalah kegiatan Diklat bagi prajabatan CPNS lingkup Kota Baubau. Pada tahun 2025 pemerintah kota baubau mengikutsertakan CPNS sebanyak 42 orang untuk mengikuti Kegiatan Diklat Prajabatan tersebut.

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pada kegiatan ini yang sangat menunjang keberhasilan dalam pencapaian kinerja pada indikator kinerja pada IKU yang ke 3 yakni Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat. Adapun sub kegiatan yang sangat menunjangnya adalah sub kegiatan Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai. Kegiatan ini pada tahun 2025 adalah merupakan kegiatan pemberian penghargaan bagi PNS yang mempunyai target sebanyak 100 orang yang telah mempunyai masa kerja 10,20,30 tahun. Kegiatan ini pada tahun 2025 teregister sebanyak 174 orang. Dari 174 orang tersebut telah terlayani dan terproses seluruh administrasi pengusulannya pada tahun 2025. Selain itu terdapat pula sub kegiatan yang menunjang keberhasilan indikator kinerja IKU yang ke 4 yakni sub kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN. Kegiatan ini merupakan bentuk kegiatan memfasilitasi penyelesaian pelanggaran yang terjadi pada seorang PNS. Kegiatan ini pada tahun 2025 mempunyai target sebanyak 10 kasus yang dapat diselesaikan dan pada akhir tahun teregister sebanyak 10 kasus pelanggaran. Dari 10 kasus pelanggaran disiplin tersebut telah terlayani dan terfasilitasi penyelesaian pelanggarannya pada tahun 2025.

Dari seluruh uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Program Kepegawaian Daerah pada SKPD BKPSDM sangat menunjang keberhasilan pencapaian kinerja.

B. Realisasi Anggaran

Untuk memenuhi maksud dan tujuan penyusunan laporan yakni sebagai alat pertanggungjawaban akuntabilitas pelaksanaan pembangunan maka selain dilakukan evaluasi kinerja juga perlu dilakukan evaluasi atas penggunaan anggaran pembangunan tersebut. Pada **Tabel 3.6.** dikemukakan capaian kinerja Pendapatan dan kinerja pengelolaan Belanja Daerah.

Tabel. 3.6.Target dan Realisasi Pelaksanaan APBD Tahun 2025

NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.284.524.566	4.806.722.490	90,96
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.915.900	7.915.900	100



NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
	- Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	1.704.800	1.704.800	100
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	1.073.700	1.073.700	100
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.073.700	1.073.700	100
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	1.073.700	1.073.700	100
	- Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	1.073.700	1.073.700	100
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	442.600	442.600	100
	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.073.700	1.073.700	100
	- Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	400.000	400.000	100
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.404.737.766	3.960.089.395	89,91
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.387.376.366	3.945.429.995	89,93
	- Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	13.852.000	11.150.000	80,49
	- Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	3.066.800	3.066.800	100,00
	- Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	442.600	442.600	100,00
3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	962.600	962.600	100,00
	- Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	442.600	442.600	100,00
	- Penatausahaan BMD pada SKPD	520.000	520.000	100,00
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	46.000.000	46.000.000	100
	- Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	46.000.000	46.000.000	100
	- Bimbingan Teknis implementasi peraturan perundang-undangan	0	-	0
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	350.648.500	345.215.441	98,45
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.925.000	1.910.000	99,22
	- Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	33.904.300	33.901.300	99,99
	- Penyediaan barang cetakan dan penggandaan			57,53



NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
		10.233.000	5.886.600	
	- Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	4.000.000	3.320.000	83,00
	- Fasilitas Kunjungan Tamu	8.200.000	8.200.000	100,00
	- Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	292.386.200	291.997.541	99,87
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	233.150.000	231.590.000	99,33
	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	233.150.000	231.590.000	99,33
6	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	115.377.800	95.778.095	83,01
	- Penyediaan Jasa surat Menyurat	2.000.000	2.000.000	100,00
	- Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	73.357.800	61.258.095	83,51
	- Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	7.500.000	-	-
	- Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	32.520.000	32.520.000	100,00
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	125.732.000	119.171.059	94,78
	- Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	60.060.000	53.772.059	89,53%
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	14.210.000	14.065.000	98,98%
	- Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	51.462.000	51.334.000	99,75%
II	Program Kepegawaian Daerah	1.316.066.800	976.215.600	74,18%
1	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	59.898.700	58.775.700	98,13%
	- Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	24.415.000	24.407.400	99,97%
	- Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	15.606.100	15.281.700	97,92%
	- Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	6.920.500	6.409.500	92,62%
	- Pengelolaan data kepegawaian	12.957.100	12.677.100	97,84%
2	Mutasi dan Promosi ASN	632.318.900	323.945.900	51,23%
	- Pengelolaan Mutasi ASN	8.175.000	8.175.000	100,00%



NO	URAIAN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	% REALISASI KEUANGAN
	- Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	11.763.800	11.763.800	100,00%
	- Pengelolaan Promosi ASN	612.380.100	304.007.100	49,64%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	606.540.100	578.359.900	95,35%
	- Peningkatan kapasitas kinerja ASN	162.978.500	134.798.300	82,71%
	- Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	65.000.000	65.000.000	100,00%
	- Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	378.561.600	378.561.600	100,00%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	17.309.100	15.134.100	87,43%
	- Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	5.459.500	5.414.500	99,18%
	- Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	11.849.600	9.719.600	82,02%
	SURPLUS (DEFISIT)	6.600.591.366	5.782.938.090,00	87,61

(Sumber: Penjabaran LRA BKPSDM 2025, Laporan Keuangan TA. 2025)

Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa Realisasi anggaran BKPSDM digunakan untuk membiayai kegiatan pada Program Penunjang dan Program strategis. Adapun capaian atau realisasi penggunaan pada program Penunjang kegiatan dapat mencapai **Rp. 4.806.722.490** atau **(90,96%)** dari target **Rp. 5.284.524.566**, yang terdiri dari kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah mencapai **Rp. 7.915.900** atau **(100%)** dari target **Rp. 7.915.900**, Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah mencapai **Rp. 3.960.089.395** atau **(89,91 %)** dari target **Rp. 4.404.737.766**, Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah mencapai **Rp. 962.600** atau **(100%)** dari target **Rp. 962.600**, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah mencapai **Rp. 46.000.000** atau **(100%)** dari target **Rp. 46.000.000**, Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah mencapai **Rp. 345.215.441** atau **(98,45%)** dari target **Rp. 350.648.500**, Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai **Rp. 231.590.000** atau **(99,33)** dari target **Rp. 233.150.000**, Kegiatan Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah mencapai **Rp. 95.778.095** atau **(83,01%)** dari target **Rp. 115.377.800**, Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah mencapai **Rp. 119.171.059** atau **(94,78%)** dari target **Rp. 125.732.000** Sedangkan capaian atau realisasi penggunaan pada program strategis yang tujuannya adalah mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja yang termuat dalam Program Kepegawaian Daerah. Pada tahun 2025 Program ini mencapai realisasi **Rp. 976.215.600** atau **74,18%** dari target yang ditetapkan **Rp. 1.316.066.800.-** dapat diuraikan sebagai berikut :



1. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 58.775.700** atau **(98,13%)** dari target **Rp. 59.898.700**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua dan ke tiga.
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 323.945.900** atau **(51,23%)** dari target **Rp. 632.318.900**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua.
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN mencapai realisasi sebesar **Rp. 578.359.900** atau **(95,35%)** dari target **Rp. 606.540.100**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang empat.
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur mencapai realisasi sebesar **Rp. 15.134.100** atau **(87,43%)** dari target **Rp. 17.309.100**. Kegiatan ini mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang ke empat.

Penyerapan anggaran pada umumnya pada tahun ini baik dalam realisasi Secara keseluruhan kinerja serapan anggaran menunjukan hal positif yakni **BAIK** dan memberikan indikasi bahwa dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran cukup terpadu, sehingga penyesuaian–penyesuaian yang dilakukan pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2025 tidak menyimpang jauh dari rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan.

Begitupun Realisasi Kinerja pada Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Tahun 2025, menunjukkan hal positif dalam pencapaian realisasinya, yang dapat disajikan pada tabel 3.7 sebagai berikut :



Tabel. 3.6. Realisasi Kinerja pada Program / Kegiatan / Sub Kegiatan Tahun 2025.

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Kota Baubau Tahun 2025		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Kota Baubau Tahun 2025		Penanggung Jawab
		K	Rp	K	Rp	
A	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	100%	6.600.591.366	98,22	5.782.938.090	
I	KEPEGAWAIAN	100%	6.600.591.366	98,22	5.782.938.090	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	100%	4.806.722.490	96,88	4.806.722.490	
1.1	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	7.915.900	100,00	7.915.900	Sekretaris
	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	2 Dokumen	1.704.800	2 Dokumen	1.704.800	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1.073.700	1 Dokumen	1.073.700	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan RKA- SKPD	1 Dokumen	1.073.700	1 Dokumen	1.073.700	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen DPA-SKPD	1 Dokumen	1.073.700	1 Dokumen	1.073.700	
	Koordinasi dan penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	1.073.700	1 Dokumen	1.073.700	
	Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1 Dokumen	442.600	1 Dokumen	442.600	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1 Dokumen	1.073.700	1 Dokumen	1.073.700	
	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	2 Dokumen	400.000	2 Dokumen	400.000	
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	3.960.089.395	100	3.960.089.395	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	518 orang	3.945.429.995	518 orang	3.945.429.995	
	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	5 Dokumen	11.150.000	5 Dokumen	11.150.000	
	Koordinasi dan penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	14 Laporan	3.066.800	14 laporan	3.066.800	
	Penyusunan pelaporan dan Analisis Prognosis realisasi Anggaran	1 Laporan	442.600	1 laporan	442.600	
1.3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	100%	962.600	100	962.600	
	Penyusunan perencanaan kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	1 Dokumen	442.600	1 Dokumen	442.600	
	Penatausahaan BMD pada SKPD	1 Laporan	520.000	1 Laporan	520.000	
1.4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	46.000.000	100	46.000.000	
	Pengadaan pakaian dinas beserta atribut kelengkapannya	1 paket	46.000.000	1 paket	46.000.000	



1.5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	100%	350.648.500	100	345.215.441	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2 paket	1.925.000	2 paket	1.910.000	
	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	21 Paket	33.904.300	21 paket	33.901.300	
	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	3 paket	10.233.000	3 paket	5.886.600	
	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	2 Dokumen	4.000.000	2 dokumen	3.320.000	
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	10 Laporan	8.200.000	10 laporan	8.200.000	
	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	50 laporan	292.386.200	50 laporan	291.997.541	
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	233.150.000	100	231.590.000	
	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	20 unit	233.150.000	20 unit	231.590.000	
1.6	Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah	100%	115.377.800	75,01	95.778.095	
	Penyediaan Jasa surat Menyurat	200 laporan	2.000.000	200 laporan	2.000.000	
	Penyediaan Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	4 laporan	73.357.800	4 laporan	61.258.095	
	Penyediaan Jasa peralatan dan perlengkapan kantor	1 Laporan	7.500.000	0 laporan	-	
	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	8 laporan	32.520.000	8 laporan	32.520.000	
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah	100%	125.732.000	100	119.171.059	
	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas	3 unit	60.060.000	3 unit	53.772.059	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	13 unit	14.210.000	13 unit	14.065.000	
	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	1 Unit	51.462.000	1 Unit	51.334.000	
	Program Kepegawaian Daerah	100%	1.316.066.800	99,56	976.215.600	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data / Kabid Pengembangan dan Diklat / Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN	100%	59.898.700	101,99	976.215.600	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data / Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100%	24.415.000	1869 dokumen	58.775.700	Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	1881 dokumen	15.606.100	117 dokumen	24.407.400	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	100 dokumen	6.920.500	1677 dokumen	15.281.700	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data



	Pengelolaan data kepegawaian	1677 dokumen	12.957.100	3535 dokumen	6.409.500	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Mutasi dan Promosi ASN	3533 dokumen	632.318.900	73,30	12.677.100	Kabid Pengadaan dan Mutasi / Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengelolaan Mutasi ASN	100%	8.175.000	29 dokumen	323.945.900	Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	50 dokumen	11.763.800	478 dokumen	8.175.000	Kabid Pengadaan dan Mutasi
	Pengelolaan Promosi ASN	500 dokumen	612.380.100	7 Dokumen	11.763.800	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengembangan Kompetensi ASN	12 dokumen	606.540.100	85,93	304.007.100	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	100%	162.978.500	283 orang	578.359.900	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Pengelolaan pendidikan Lanjutan ASN	410 orang	65.000.000	2 orang	134.798.300	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	2 orang	378.561.600	42 orang	65.000.000	Kabid Pengembangan dan Diklat
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	42 dokumen	17.309.100	137	378.561.600	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	100%	5.459.500	174 orang	15.134.100	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data
	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	100 orang	11.849.600	10 orang	5.414.500	Kabid Pensiun, Status Kepegawaian dan Data

(Sumber: Data RKPD BKPSDM 2025)



Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa Realisasi Kinerja BKPSDM terdiri Program Penunjang dan Program strategis. Adapun capaian atau realisasi penggunaan pada program Penunjang kegiatan dapat mencapai realisasi kinerja sebesar **90,96 %** dari target kinerja sebesar **100% yang ditetapkan.** yang terdiri dari kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** dari target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Penyediaan jasa penunjang Urusan pemerintahan Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **75,01%** target kinerja sebesar **100%**, Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah penunjang urusan Pemerintah Daerah mencapai realisasi kinerja sebesar **100%** target kinerja sebesar **100%**. Sedangkan capaian atau realisasi kinerja pada program strategis yang tujuannya adalah mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja yang termuat dalam Program Kepegawaian Daerah. Pada tahun 2025 Program ini mencapai realisasi kinerja sebesar **99,56%** dari target **100%**. dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **101,99%** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua dan ke tiga.
2. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **73,30 %** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang kedua.
3. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN mencapai realisasi kinerja sebesar **85,93 %** dari target kinerja sebesar **100 %**. Kegiatan ini sangat mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang ke empat.
4. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur mencapai realisasi kinerja sebesar **137%** dari target kinerja sebesar **100%**. Kegiatan ini mendukung keberhasilan sasaran strategis pada indikator kinerja yang ke tiga.

Realisasi Kinerja pada umumnya pada tahun ini baik dalam realisasi Secara keseluruhan kinerja yang menunjukan hal positif yakni **BAIK** dan memberikan indikasi bahwa dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran cukup terpadu, sehingga penyesuaian–penyesuaian yang dilakukan pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Tahun 2025 tidak menyimpang jauh dari rencana kinerja tahunan yang telah ditetapkan.



BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau tahun 2025 disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas serangkaian perencanaan, pengukuran, evaluasi dan analisis capaian kinerja dalam rangka pencapaian Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dan Rencana Kinerja Tahunan pada Tahun Anggaran 2025.

Berdasarkan evaluasi kinerja baik dari sisi input, output, maupun outcome, terlihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau telah berupaya melakukan sinergi Visi dan Misi Kota Baubau ke dalam Visi dan Misi Badan yang kemudian diimplementasikan ke dalam Tugas Pokok dan Fungsi SKPD.

Seluruh Indikator Kinerja Utama dari Sasaran Strategis yaitu Persentase rata-rat hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD, Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya, Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat, Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi dengan rata-rata mencapai target di tahun 2025.

Dari sisi input, terjadi efisiensi penggunaan input sementara target output dan outcome dapat dicapai dengan input yang efisien tersebut. Hal ini juga menunjukkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan atau kegagalan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang pada SKPD dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau yang akan datang.

Langkah-langkah yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau dalam meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang antara lain :

1. Peningkatan kompetensi sumberdaya Aparatur dengan penambahan jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis, diklat fungsional tertentu, diklat PIM dan beasiswa tugas belajar;
2. Penataan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengelolaan aparatur untuk mendukung roadmap reformasi birokrasi;
3. Penataan dan peningkatan pelayanan urusan konkuren serta penambahan personil pegawai, khususnya dalam pemantauan dan pengurusan administrasi terhadap PNS Kota Baubau yang berkedudukan di Kecamatan/Kelurahan serta penambahan pegawai yang diperbantukan dalam bidang perencanaan pada tiap OPD dalam rangka



meningkatkan kelancaran dan ketepatan waktu dalam penyusunan perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja

Semoga dokumen LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau Tahun 2025 ini dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau di tahun selanjutnya.



PENGUKURAN KINERJA
TINGKAT ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD)
TAHUN 2025

KOTA : BAUBAU
SKPD : BKPSDM

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target			Realisasi			% 2025
		2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	7	8	9	11
Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Rata-rata hasil ketercapaian pelaksanaan program OPD	90	95	100	97,96	96,88	0	101,98
Meningkatnya kesesuaian kompetensi ASN dengan jabatan / tupoksi yang dijalankan	Persentase Pejabat Struktural dan Fungsional yang sesuai dengan Kompetensinya	85%	90%	95%	78,88	77,52	0	86,13
Meningkatnya disiplin aparatur dan kualitas informasi kepegawaian	Persentase Penyelesaian Kasus terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai ASN dan ASN yang datanya akurat	90%	95%	95%	97.82	118,2	0	124,42
Meningkatnya kualitas sumber daya aparatur	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan teknis / fungsional dan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi	75%	80%	85%	74.85	84,14	0	105,17

Jumlah Anggaran Kegiatan Tahun 2025 Rp. 6.600.591.366
Jumlah Realisasi Anggaran Kegiatan Tahun 2025 Rp. 5.782.938.090
Jumlah Capaian Realisasi Anggaran sebesar 87,61%