



**bkpsdm**  
anambas

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) 2025

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**



Jalan Raja Haji Fisabilillah Pasir Peti



[bkpsdm.anambaskab@gmail.com](mailto:bkpsdm.anambaskab@gmail.com)



[bkpsdm.anambaskab](https://www.instagram.com/bkpsdm.anambaskab)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa atas Karunia, Rahmat dan Hidayah-Nya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun Anggaran 2025.


Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas 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. Laporan kinerja secara substantif merupakan sarana pelaporan kinerja dalam rangka mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menginformasikan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam rangka mewujudkan tujuan, misi dan visi dari Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Laporan kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025 memberikan gambaran mengenai tingkat pencapaian instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis berdasarkan indikator-indikator yang ditetapkan, sehingga diharapkan penyajian LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja agar program dan kegiatan di tahun berikutnya dapat berjalan lebih efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Tarempa, 30 Januari 2026

Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia,



  
Osman, S.T., M.Si  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP 197501272002121011

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
IKHTISAR EKSEKUTIF.....	iv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Maksud dan Tujuan .....	2
1.3 Struktur Organisasi.....	2
1.4 Sumber Daya Manusia.....	8
1.5 Isu-Isu Strategis.....	9
1.6 Aspek Strategis .....	122
1.7 Dasar Hukum.....	122
1.8 Sistematika Penyajian.....	133
BAB II .....	154
PERENCANAAN KINERJA .....	154
2.1 Perencanaan Strategis.....	154
2.2 Perjanjian Kinerja.....	233
2.3 Rencana Anggaran .....	244
BAB III .....	277
AKUNTABILITAS KINERJA.....	277
3.1 Capaian Kinerja Organisasi .....	277
3.2 Upaya Perbaikan .....	556
3.3 Realisasi Anggaran.....	567
BAB IV .....	61
PENUTUP .....	61
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	63

## Daftar Tabel

Tabel 1	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat .....	8
Tabel 2	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan .....	9
Tabel 3	Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	9
Tabel 4	Matrik Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Target Kinerja .....	188
Tabel 5	Matrik Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
Tabel 6	Indikator Kinerja Utama (IKU).....	23
Tabel 7	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.....	244
Tabel 8	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 .....	285
Tabel 9	Skala Penilaian Capaian Kinerja BKPSDM .....	309
Tabel 10	Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 .....	32
Tabel 11	Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2024 .....	34
Tabel 12	Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Akhir Periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 .....	41
Tabel 13	Perbandingan Realisasi Kinerja terhadap Standar Nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 .....	42
Tabel 14	Matriks Ikhtisar pencapaian Kinerja.....	43
Tabel 15	Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya (Anggaran) .....	52
Tabel 16	Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja .....	55
Tabel 17	Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.....	568

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Dalam rangka mewujudkan misi ke 3 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tahun 2025 telah mewujudkan Perjanjian Kinerja yang telah diperjanjikan dengan Bupati Kepulauan Anambas dengan melaksanakan 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan dan 25 (dua puluh lima) sub kegiatan dengan didukung oleh APBD Kabupaten dimana anggarannya sebesar Rp 7.242.192.567,03 dan realisasi anggaran Rp 5.990.215.566,00- dengan capaian sebesar 82.71%. Berikut capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator sebagai berikut :
  - Nilai Indeks Reformasi Birokrasi, target di tahun 2025 adalah 68,00. Pada Tahun 2025 tidak dilaksanakan penilaian oleh Inspektorat Daerah, hal ini dikarenakan adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
  - Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Perangkat Daerah, target di tahun 2025 adalah 85,64 dengan predikat (A). Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) Perangkat Daerah Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 60,25 dengan predikat “(B) Baik”.
  - Hasil Survei kepuasan masyarakat yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas target di tahun 2025 adalah 81,00 dengan predikat (B) dilaksanakan melalui Aplikasi dan memperoleh hasil pada Tahun 2025 persentase tingkat kepuasan pegawai Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas terhadap kualitas layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sebesar 89,23 dengan predikat “(A) Sangat Baik”.

Program ini dibiayai dari APBD dengan anggaran untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp 6.061.031.784,03 dan realisasi sebesar Rp 5.176.140.933,00 dengan capaian 85.40%.

2. Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator sebagai berikut :

- nilai Indeks Profesionalitas ASN, target di tahun 2025 adalah 60. Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 79,55 dengan predikat “Sedang”.
- nilai Indeks Sistem Merit, target di tahun 2025 adalah 288. Penilaian sistem merit tahun 2025 ditunda karena adanya pengalihan pengawasan dari KASN ke Kementerian PANRB dan BKN. Kementerian PANRB menetapkan kebijakan, sementara BKN melaksanakan pengawasan. Regulasi baru terkait tata cara penilaian masih menunggu sebagai pengganti Peraturan KASN Nomor 9 Tahun 2019. Sehingga nilai Indeks Sistem Merit yang digunakan merupakan nilai Indeks Sistem Merit Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar 297,5 atau berpredikat “Baik”.

Program ini dibiayai dari APBD dengan anggaran untuk Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp 1.146.207.205,00 dan realisasi sebesar Rp 779.121.055,00 dengan capaian 67.97% dan untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 34.953.578,00 dan realisasi sebesar Rp 34.953.578,00 dengan capaian 100%.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu prinsip tata pemerintahan yang baik (Good Governance) adalah akuntabilitas, dimana merupakan salah satu wujud komitmen organisasi penyelenggara negara dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dalam pelaksanaan kebijakan pada akhir tahun. Kebijakan yang sesuai dengan tugas dan kewenangannya dipertanggungjawabkan kepada publik sebagai pemegang kedaulatan negara sebagaimana diamanatkan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dalam mewujudkan *Good Governance* di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 melaksanakan program kerja dan anggaran berbasis Kinerja sebagai pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Proses penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran tahunan dilakukan secara terpadu dengan berdasarkan program jangka panjang Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya Bidang Pengembangan Sumber daya Aparatur, serta mengacu kepada program strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana yang tertuang di dalam Renstra. Dokumen perencanaan saling bersinergi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

LKjIP Tahun 2025 pada dasarnya adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang disertai dengan pemberdayaan dalam pencapaian visi organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut lingkup penyusunan LKjIP adalah memberikan gambaran kondisi obyektif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025.

## 1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah :

- a. Sebagai bentuk pertanggungjawaban tertulis Unit Eselon II Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kepada Bupati Kepulauan Anambas atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.
- b. Memberikan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dan program kerja dalam rangka mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 adalah :

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Kepulauan Anambas selaku pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Sebagai langkah upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## 1.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN. Dalam melaksanakan tugas ini BKPSDM menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN;
- b. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN;
- c. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKPSDM;

- d. Koordinasi pelaksanaan supervise dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan;
- e. Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- f. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKPSDM; dan
- g. Pengawasan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut, susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas :

a) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKPSDM, Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dengan dibantu :

1) Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan reformasi birokrasi internal BKPSDM;
- b. Melaksanakan koordinasi, peliputan, analisis, pemberitaan, publikasi, dan dokumentasi terkait kegiatan;
- c. Melakukan penanganan pengaduan terkait pelayanan BKPSDM;
- d. Menyiapkan tata naskah dinas dan tata naskah dinas elektronik, penanganan persuratan masuk dan keluar, penomoran surat, pengagendaaan, ekspedisi, dokumen administrasi perjalanan dinas pimpinan, pengelolaan kearsipan dan perpustakaan;
- e. Menyiapkan perencanaan dan pengembangan teknologi informasi, pelaksanaan operasional teknologi informasi, dan pengelolaan data dan dukungan teknologi, dan pengelolaan data dan dukungan teknologi informasi;
- f. Menyiapkan penyiapan penyusunan rencana kebutuhan dan pengadaan sumber daya manusia aparatur, rencana pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pengembangan sistem merit, pengembangan kompetensi, pengelolaan administrasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara, pembinaan jabatan fungsional, manajemen talenta, pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin serta penghargaan dan pemberian

sanksi, administrasi tata naskah kepegawaian, pelayanan administrasi gaji dan tunjangan, cuti, dan kesejahteraan lainnya;

- g. Menyiapkan layanan administrasi umum yang meliputi surat menyurat, kearsipan, ekspedisi, rumah tangga, perlengkapan, pengelolaan aset barang milik Daerah dan layanan pengadaan barang/jasa di lingkungan BKPSDM;
- h. Memfasilitasi pengelolaan kebersihan, ketertiban dan keamanan ruang kerja di lingkungan BKPSDM;
- i. Melaksanakan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

## 2) Subbagian Program dan Keuangan

Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana program, kegiatan dan anggaran di lingkup BKPSDM;
- b. Menghimpun bahan dalam rangka perencanaan program, kegiatan dan anggaran BKPSDM;
- c. Menghimpun, menganalisis, menyajikan dan memberikan informasi data BKPSDM sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Menyusun perencanaan strategis BKPSDM;
- e. Menyusun rencana kinerja tahunan, rencana kerja tahunan serta kegiatan operasional BKPSDM;
- f. Menyusun perjanjian kinerja dan penilaian/pengukuran kinerja;
- g. Menyusun laporan kinerja BKPSDM;
- h. Menyusun indikator kinerja utama BKPSDM;
- i. Mengoordinasikan penyusunan indikator kinerja Individu ASN di lingkup BKPSDM;
- j. Melaksanakan evaluasi pelaksanaan program BKPSDM;
- k. Menyusun laporan hasil evaluasi pelaksanaan program dalam rangka rencana tindak lanjut perencanaan dan program kerja BKPSDM;
- l. Melakukan pengelolaan administrasi keuangan yang meliputi pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan, perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan,

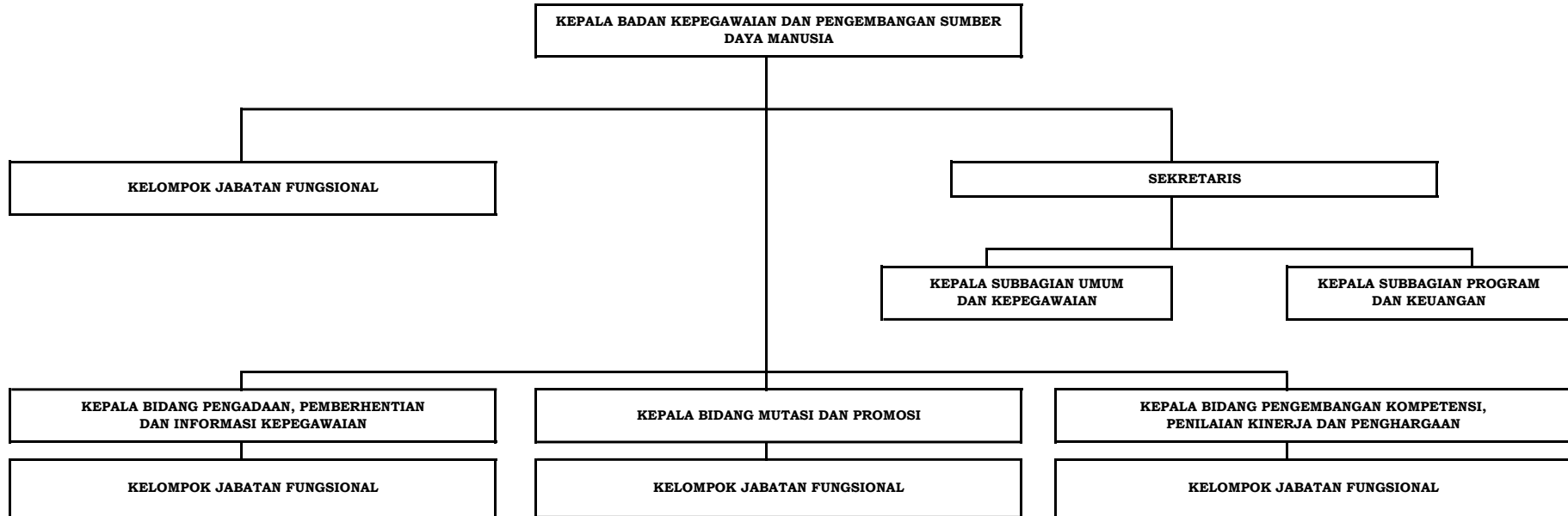
- akuntansi dan pelaporan keuangan, serta penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi tercapainya target kinerja keuangan secara optimal;
- m. Melakukan koordinasi penggunaan anggaran BKPSDM;
  - n. Melakukan verifikasi surat pertanggungjawaban dan mempersiapkan kelengkapannya;
  - o. Pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan Subbagian Program dan Keuangan; dan
  - p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.
- b) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian  
Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian. Susunan Organisasi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- c) Bidang Mutasi dan Promosi  
Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang mutasi dan promosi. Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh Kepala Bidang. Susunan Organisasi Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
- d) Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan  
Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan serta koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan. Susunan Organisasi Bidang Pengembangan Kompetensi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

e) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional atau subkoordinator sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi. Koordinator atau subkoordinator melaksanakan tugas koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada setiap pengelompokan uraian fungsi.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat struktural sebagaimana yang terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:

Lampiran : Peraturan Bupati Kepulauan Anambas  
Nomor : 47 Tahun 2021  
Tanggal : 31 Desember 2021



BUPATI KEPULAUAN ANAMBAS,  


## 1.4 Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat 7 jabatan struktural dan rumpun jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas didukung oleh aparatur sebanyak 48 orang ASN dengan perincian menurut golongan sebagai berikut:

Tabel 1 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Pangkat

NO.	PANGKAT	JUMLAH
1	Golongan II a	7
2	Golongan II b	-
3	Golongan II c	-
4	Golongan II d	-
5	Golongan III a	22
6	Golongan III b	7
7	Golongan III c	2
8	Golongan III d	6
9	Golongan IV a	3
10	Golongan IV b	-
11	Golongan IV c	1

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2025)*

Tabel 2 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Jabatan

NO.	PANGKAT	JUMLAH
1	Eselon IV a	2
2	Eselon III b	3
3	Eselon III a	1
4	Eselon II b	1

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2025)*

Kondisi pegawai menurut tingkat pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3 Aparatur BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH
1	SD	-
2	SMP	-
3	SMA/SMK/MAN	7
4	D-III	-
	D-IV	1
5	STRATA I	36
6	STRATA II	4
7	STRATA III	-

Sumber : *Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas (data per 31 Desember 2025)*

### 1.5 Isu-Isu Strategis

BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak lepas dari berbagai kendala dan hambatan teknis yang merupakan isu-isu strategis yang harus dicari solusi pemecahan masalahnya..

Eksistensi BKPSDM sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN memiliki peran yang

sangat strategis dalam upaya membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu:

- a. pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik
- b. mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara

Dalam upaya penyusunan perencanaan di bidang kepegawaian, dan pengembangan kompetensi ASN yang berkualitas, ada beberapa isu strategis sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021 – 2026 yang harus diperhatikan dalam menghadapi tantangan pelaksanaan tugas pokok fungsi dan pelaksanaan program kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM, yaitu:

1. Peningkatan Nilai Indeks Profesionalitas ASN
2. Pemenuhan Formasi Kebutuhan Pegawai Melalui Pengadaan CPNS dan PPPK
3. Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Penyelenggaraan Diklat/Bimtek/Workshop dan lain-lain
4. Tuntutan Pelaksanaan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik
5. Pelaksanaan Sistem Merit dan Manajemen Talenta.

Dalam menindaklanjuti isu-isu strategis dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun 2025 dilakukan upaya sebagai berikut :

1. Pengembangan kompetensi aparatur harus terus dilanjutkan demi tercapainya peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Kabupaten Kepulauan Anambas. Hal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti pemberian bantuan pendidikan melalui tugas belajar serta Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan. Diklat penunjang tugas dan fungsi aparatur perlu dianggarkan kembali dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
2. Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja;
3. Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya;
4. Perlunya Uji Kompetensi khususnya saat kenaikan jenjang bagi jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS);
5. Khusus untuk pengembangan kompetensi manajerial perlu dilaksanakan kembali pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (diklatpim) bagi pejabat pengawas, administrator dan jabatan pimpinan tinggi. Khusus untuk penganggaran pada tahun 2025 alokasi anggaran untuk diklatpim perlu diprioritaskan karena dapat berdampak terhadap Indeks Profesionalitas ASN dan capaian visi dan misi kepala daerah;
6. Pengadaan fasilitas Computer Assisted Test (CAT) perlu diprioritaskan dalam rangka mendukung pengadaan Seleksi CPNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta pendukung terlaksananya kegiatan lainnya seperti ujian sertifikasi dan diklat bagi aparatur;
7. Pelaksanaan seleksi terbuka atau Penilaian Kompetensi bagi setiap tingkatan jabatan secara transparan, adil, dan bebas intervensi guna mewujudkan ASN berkualitas, memetakan potensi & kesenjangan kompetensi, mendukung manajemen talenta (promosi, mutasi), memastikan penempatan tepat sesuai

keahlian, serta meningkatkan profesionalisme dan pelayanan publik melalui proses yang transparan dan objektif.

## 1.6 Aspek Strategis

Strategi merupakan suatu pola tujuan, kebijakan, program, kegiatan, keputusan, maupun pengalokasian sumber daya yang memerlukan pemahaman tentang apa organisasi itu, apa yang dikerjakannya dan mengapa ia melakukan itu. Dengan demikian strategi merupakan pengembangan dari misi organisasi yang menghubungkan organisasi itu dengan lingkungannya, sehingga strategi merupakan tanggapan yang mendasar (*outline respon*) organisasi terhadap tantangan-tantangan mendasar yang dihadapi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja perangkat daerah seperti BKPSDM harus selalu berkaitan dengan bagaimana pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan kegiatan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi ASN itu seharusnya diorganisir sehingga dapat menghasilkan tatanan organisasi yang benar-benar mampu mengemban visi dan misi pemerintah daerah.

Dalam melaksanakan berbagai pilihan alternatif yang berkaitan dengan kepegawaian tentu akan didasarkan pada pemilihan isu-isu strategis dalam menentukan prioritas kegiatan dan ini menjadi mandat dan tantangan mendasar yang dihadapi BKPSDM dalam peningkatan kinerjanya. Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM dapat terjadi karena adanya perubahan lingkungan eksternal dan internal. Selain itu dapat pula disebabkan karena adanya perubahan mandat dan bidang urusan BKPSDM.

## 1.7 Dasar Hukum

1. Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Negara 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;

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Bupati Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor 47 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

## **1.8 Sistematika Penyajian**

Dengan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dokumen LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas disusun dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Maksud dan Tujuan
- 1.3 Struktur Organisasi
- 1.4 Sumber Daya Manusia
- 1.5 Isu-Isu Strategis
- 1.6 Aspek Strategis
- 1.7 Dasar Hukum
- 1.8 Sistematika Penyajian

### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

- 2.1. Perencanaan Strategis

2.2. Perjanjian Kinerja

2.3. Rencana Anggaran

### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

3.1. Capaian Kinerja Program dan Kegiatan

3.2. Upaya Perbaikan

3.3. Realisasi Anggaran

### **BAB IV PENUTUP**

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Bab ini memuat gambaran umum arah kebijakan dan strategi nasional, Rencana Strategis (Renstra), dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2025. Arah kebijakan dan strategi daerah berisi uraian mengenai rumusan fokus prioritas dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan RPJMD sebagai pedoman dalam penyusunan dokumen perencanaan, dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas agar efektif, efisien dan akuntabel. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, indikator kinerja sasaran dan indikator kinerja utama (IKU), sedangkan Penetapan Kinerja memuat sasaran strategis, IKU dan target yang akan diperjanjikan untuk diwujudkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada Tahun 2025.

#### **2.1 Perencanaan Strategis**

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi ini. Berbagai teknik analisis bisnis dapat digunakan dalam proses ini, termasuk analisis SWOT, PEST, atau STEER. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan yang memudahkan tujuan yang hendak dicapai secara terukur. Rencana Strategis ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari Tahun 2021-2026 dimana penetapan jangka waktu tersebut berpedoman kepada RPJMD sebagai penjabaran visi, misi dan program Kepala Daerah ke dalam strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, program prioritas Kepala Daerah dan arah kebijakan keuangan daerah, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah Daerah akan menjadi akuntabel. Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas telah melalui tahapan-tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 dengan

memperhatikan isu-isu strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Selanjutnya, Renstra BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Dalam Renja BKPSDM dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang. Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas 2021-2026 juga digunakan sebagai rujukan dalam penyusunan LKJIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah).

### **2.1.1 Visi dan Misi**

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026 adalah sebagai Kabupaten Maritim Terdepan yang berdaya saing, maju dan berakhlakul karimah, yang disingkat menjadi “ANAMBAS BERMADAH II”.

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan dalam mewujudkan visi.

untuk mewujudkan Visi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah di atas, maka rumusan Misi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompetitif, Sehat dan Tangguh, Berbudaya serta Berakhlakul Karimah;
2. Memulihkan dan Membangun Ekonomi Kerakyatan yang Ramah Lingkungan, dan Berbasiskan Sektor Perikanan dan Pariwisata;
3. Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi; dan
4. Melanjutkan Pembenahan Masalah Air Bersih, Listrik, dan Konektivitas Wilayah.

Dari keempat misi yang telah disebutkan di atas, misi yang sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah misi ke 3 yaitu **“Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi”**.

Misi ini diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang bersih, profesional, dan berorientasi pelayanan publik melalui penguatan sistem manajemen aparatur yang berbasis merit. Implementasi misi tersebut dilaksanakan melalui upaya pencegahan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), penerapan pengangkatan dan pengisian jabatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja aparatur, serta pemberian dukungan pengembangan kompetensi berupa pendidikan lanjutan bagi PNS dan peningkatan kompetensi bagi aparatur sipil negara yang berprestasi.

### **2.1.2 Tujuan dan Sasaran**

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis. Sebagaimana visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan BKPSDM Kabupaten Kepulauan anambas, yaitu **“Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang transparan dan akuntabel”**

Selanjutnya, untuk mencapai hasil yang optimal yang ingin dicapai selama periode perencanaan, maka BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas merumuskan sasaran sebagai berikut:

Tabel 4 Matrik Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1.	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur		Indeks Profesionalitas ASN	47	50	54	57	60	60
		Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Sistem Merit	280	285	286	287	288	288
2	Meningkatkan tata kelola pemerintahan Yang transparan dan akuntabel		Indeks Reformasi Birokrasi	51,78 (CC)	62,00 (B)	64,00 (B)	66,00 (B)	68,00 (B)	68,00 (B)
		Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	78,85 (B)	82,26 (A)	83,48 (A)	84,50 (A)	85,64 (A)	85,64 (A)
			Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	77 (B)	78 (B)	79 (B)	80 (B)	81 (B)	81 (B)

### 2.1.3 Strategi dan Arah Kebijakan

Mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dan dalam rangka mencapai visi dan misi Bupati Kepulauan Anambas, BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas menyusun strategi dan arah kebijakan sebagai berikut:

Tabel 5 Matrik Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Rekrutmen ASN secara terbuka dan transparan	Rekrutmen ASN dengan menggunakan sistem CAT
		Penerapan Manajemen Talenta ASN	Seleksi terbuka dilaksanakan berdasarkan kompetensi jabatan
		Pengembangan kompetensi pegawai untuk mengatasi kesenjangan kompetensi	Terselenggaranya program tugas belajar dan diklat bagi ASN sesuai dengan kesenjangan dan gap kompetensi
		Penguatan sistem merit	Penguatan 8 aspek kepegawaian dalam sistem merit
Meningkatkan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Penyempurnaan LKJIP	Penajaman isi laporan dan menyusun laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
	Meningkatkan Tata Kelola PD yang Transparan dan Akuntabel	Meningkatkan SDM, sarana dan prasarana serta pelaksanaan inovasi Perangkat Daerah dalam mendukung penerapan kebijakan inovasi daerah	Penguatan Inovasi Perangkat Daerah untuk mengakselerasi kemajuan dalam pelayanan pemerintah
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian	Optimalisasi pelayanan administrasi kepegawaian	Pemanfaatan IT yang terintegrasi dalam seluruh pelayanan kepegawaian

		Penyempurnaan Standar Pelayanan (SP) dan Sistem Operasional Prosedur (SOP) pelayanan kepegawaian	Menyusun Standar Pelayanan (SP) dan SOP sesuai dengan peraturan kepegawaian
		Optimalisasi sarana dan prasarana pelayanan	Memenuhi sarana dan prasarana pelayanan sesuai kebutuhan

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (outcome) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan ukuran keberhasilan pencapaian sasaran strategis yang menunjukkan peran dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam hal Pembinaan Bidang Kepegawaian Kabupaten Kepulauan. Penentuan Indikator Kinerja Utama dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan program dan kegiatan dalam mendukung program-program yang akan dilaksanakan. Indikator ini digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh suatu program, sedangkan keberhasilan kegiatan diukur dengan indikator keluaran (output).

Berikut ini Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Indikator Kinerja Utama (IKU)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama SKPD	Formulasi/Cara Pengukuran	Unit SKPD Penanggung Jawab	Sumber Data	Keterangan
1	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	IP ASN merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif yang hasilnya digunakan untuk menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas ASN. Terdiri dari 4 dimensi : Kualifikasi (bobot 25%), Kompetensi (bobot 40%), Kinerja (bobot 30%) dan Disiplin (bobot 5%)	BKPSDM	Hasil Pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi	Sesuai dengan Permenpan Nomor 38 tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara
		Indeks Sistem Merit	Pengukuran penerapan sistem merit pada 8 aspek penilaian meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karir, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan serta sistem informasi	BKPSDM	Hasil pengukuran indeks penerapan sistem merit	Peraturan KASN NO. 5 TAHUN 2017 Tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama SKPD	Formulasi/Cara Pengukuran	Unit SKPD Penanggung Jawab	Sumber Data	Keterangan
2	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Nilai Reformasi Birokrasi (RB) Perangkat Daerah	Hasil Nilai Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Perangkat Daerah	BKPSDM	Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB Perangkat Daerah	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	Hasil Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	BKPSDM	Laporan Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	Pengukuran SAKIP PD dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat atas Pelayanan Kepegawaian	BKPSDM	Laporan Hasil SKM Pelayanan Kepegawaian	Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan pelayanan kepegawaian yang diberikan sesuai Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat)

## 2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja atau dapat disebut dengan Penetapan Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola. Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
4. Menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
5. Sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi.

Adapun Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Perjanjian Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target
1	2		3	5
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	60
		2	Indeks Sistem Merit	288
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	68
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	85,64
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	81

## 2.3 Rencana Anggaran

Dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, serta sasaran strategisnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas melaksanakan Program dan kegiatan yang pada hakekatnya adalah sesuai dengan tugas pokok fungsi dalam bidang kepegawaian (aparatur sipil negara) serta mendukung Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas dan melaksanakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas melaksanakan 3 Program 11 Kegiatan dan 25 Sub Kegiatan dengan rincian sebagai berikut :

Dalam upaya pencapaian indikator kinerja diatas, dilaksanakan melalui beberapa Program sebagai berikut:

Tabel 8 Program Kegiatan dan Sub Kegiatan  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Uraian Program	Jumlah Anggaran (Rp)	
1.	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>		
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	2.250.000,00
	- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp	2.250.000,00
	- Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	0,00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	5.802.727.437,90
	- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp	5.617.013.437,90
	- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Rp	185.714.000,00

	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	171.339.401,93
	- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp	0,00
	- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Rp	4.694.228,00
	- Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp	11.995.000,00
	- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp	10.052.800,00
	- Fasilitasi Kunjungan Tamu	Rp	0,00
	- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp	137.696.123,93
	- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Rp	6.901.250,00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp	16.503.169,20
	- Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp	16.503.169,20
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	57.076.700,00
	- Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp	1.000.000,00
	- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp	2.000.000,00
	- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp	54.076.700,00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	11.135.075,00
	- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp	11.135.075,00
	- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp	0,00

<b>2.</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>		
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp	319.418.305,00
	- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Rp	275.168.305,00
	- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Rp	0,00
	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp	44.250.000,00
	Mutasi dan Promosi ASN	Rp	689.081.400,00
	- Pengelolaan Mutasi ASN	Rp	561.980.400,00
	- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Rp	127.101.000,00
	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp	60.000.000,00
	- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp	60.000.000,00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	222.303.000,00
	- Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	5.772.500,00
	- Pembinaan Disiplin ASN	Rp	71.935.000,00
<b>3.</b>	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>		
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp	34.953.578,00
	- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Rp	34.953.578,00
<b>Jumlah Total</b>		<b>Rp</b>	<b>7.242.192.567,03</b>

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang hendak ditetapkan. Akuntabilitas berkaitan erat dengan upaya pencapaian keberhasilan dalam pelaksanaan tugas kepada pimpinan. Kewajiban penyampaian laporan akuntabilitas sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja Instansi Pemerintah.

#### **3.1 Capaian Kinerja Organisasi**

Capaian kinerja BKPSDM menunjukkan setiap pernyataan kinerja sasaran strategis BKPSDM sesuai dengan hasil pengukuran kinerja BKPSDM. Pengukuran kinerja BKPSDM dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja setiap indikator sasaran dalam perjanjian kinerja dengan realisasinya. Capaian indikator kinerja sasaran atas perjanjian kinerja di atas mengacu pada sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM meliputi:

Sasaran 1 Meningkatnya Profesionalitas Aparatur, dengan indikator :

- Indeks Profesionalitas ASN
- Indeks Sistem Merit

Sasaran 2 Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien, dengan indikator :

- Indeks Reformasi Birokrasi
- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah
- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Untuk melaksanakan penilaian capaian kinerja, telah ditetapkan penilaian skala ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai berikut:

Persentase	Kategori
<100%	Kurang dari Target
=100%	Tercapai/Sesuai Target
>100%	Melebihi Target

Sedangkan untuk mengukur predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (<100%) dengan menggunakan pendekatan Permendagri 54 Tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 9 Skala Penilaian Capaian Kinerja BKPSDM

No.	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Baik	> 90
2	Baik	75.00 – 89.99
3	Cukup	65.00 – 74.99
4	Kurang	50.00 – 64.99
5	Sangat Kurang	0 – 49.99

Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan Analisis Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025 sebagai berikut:

### 3.1.1. Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Pengukuran Capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi,

misi Bupati Kepulauan Anambas. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran. Pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran yang merupakan Indikator Kinerja Utama. Adapun pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun Anggaran 2025 dari segi pengukuran kinerja yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Tahunan ini, merupakan hasil kinerja melalui Pengukuran Capaian Kinerja berdasarkan target dan realisasi dari sasaran yang telah diperjanjikan kinerjanya berdasarkan tabel dibawah ini :

Tabel 10 Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	60	79,55	132,58%	Melebihi Target
		2	Indeks Sistem Merit	288	297,5	103,30%	Melebihi Target
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-1</b>						<b>117,94%</b>	<b>Sangat Baik</b>
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	68,00	0	0	Sangat Kurang
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	85,64	60,25	70,35%	Baik
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	81	89,23	110,16%	Melebihi Target
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-2</b>						<b>60,17%</b>	<b>Cukup</b>
<b>Rata – Rata Total</b>						<b>89,06%</b>	<b>Baik</b>

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

Capaian kinerja yang melebihi target ditunjukkan pada indikator sebagai berikut:

- Nilai Indeks Profesionalitas ASN 132,58%
- Nilai Indeks Sistem Merit 103,30 %
- Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat 110,16 %;

Capaian kinerja yang kurang dari target ditunjukkan pada indikator sebagai berikut:

- Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat daerah 82,16%.
- Nilai Indeks Reformasi Birokrasi 0 %.

Berdasarkan data yang disajikan di atas, rata-rata capaian kinerja BKPSDM pada Tahun 2025 mencapai 91,02% dan masuk dalam kategori SANGAT BAIK. Dengan demikian maka secara umum BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas telah melaksanakan tugas dan fungsi dalam bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan secara baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi seperti yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDM tahun 2021-2026.

### **3.1.2. Realisasi dan Capaian Kinerja Tahun 2021-2025**

Kemudian untuk mengetahui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang berikutnya adalah melakukan pengukuran realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya. Adapun Pengukuran Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2026 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 11 Capaian Kinerja Pada Perjanjian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Realisasi					Capaian					Kategori
				2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	49,56	49,94	64,39	76,44	79,55	105,44%	99,88%	119,24%	134,11%	132,58%	
		2	Indeks Sistem Merit	285	270,5	297,5	297,5	297,5	101,78%	94,91%	104,02%	103,66%	103,30%	
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-1</b>								<b>103,61%</b>	<b>97,40%</b>	<b>111,63%</b>	<b>118,88%</b>	<b>117,94%</b>		
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	64,77	64,54	0	0	0	125,08%	104,11%	0	0	0	
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	81,29 (A)	73,06 (BB)	68,26 (B)	72,51 (BB)	60,25 (B)	103,09%	88,82%	81,76%	85,81%	70,35%	
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	78,93	79,13	87,69	88,84	89,23	102,50%	101,45%	111,00%	111,05%	110,16%	
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-2</b>								<b>110,22%</b>	<b>98,13%</b>	<b>64,25%</b>	<b>65,62%</b>	<b>60,17%</b>		
<b>Rata – Rata Total</b>								<b>106,91%</b>	<b>97,76%</b>	<b>87,94%</b>	<b>92,25%</b>	<b>89,06%</b>		

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa ada penurunan trend realisasi pada 2 indikator sasaran, sedangkan dari nilai capaian kinerja terdapat trend peningkatan pada 2 indikator sasaran dan trend penurunan atau sama pada 3 indikator kinerja dengan penjelasan dibawah ini.

#### 1. Sasaran Strategis : Meningkatnya Profesionalitas Aparatur

##### a. Indeks Profesionalitas ASN

Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas jabatannya sesuai dengan diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Data diatas menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data realisasi tahun 2024 yaitu dari 76,44 menjadi 79,55. Dapat dilihat dari tabel diatas, BKPSDM berkomitmen untuk meningkatkan Profesionalitas SDM ASN Kabupaten Kepulauan Anambas, dimana kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dipertimbangkan dalam melaksanakan tugas jabatan. Perolehan Nilai IP ASN itu sendiri berdasarkan rilis dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN) Instansi.

##### b. Indeks Sistem Merit

Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Nilai Sistem Merit adalah angka kumulatif hasil penilaian dari kriteria penilaian sistem merit yang meliputi : Perencanaan kebutuhan, Pengadaan, Pengembangan Karir, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan dan Sistem Pendukung, yang menunjukkan tingkat penerapan sistem merit di instansi.

Implementasi sistem merit berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan KASN, yang merupakan kumulatif jumlah nilai yang dihasilkan dari semua kriteria penilaian sistem merit yang telah diimplementasikan dibagi total nilai kriteria penilaian sistem merit apabila diimplementasikan secara sempurna.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 04 Tahun 2024 Tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara maka pelaksanaan penilaian sistem merit ditunda dikarenakan adanya pengalihan tugas dan fungsi pengawasan sistem merit yang sebelumnya berada di bawah pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dialihkan menjadi dibawah Kementerian PANRB dalam menetapkan kebijakan pengawasan dan BKN melaksanakan pengawasan, sehingga penilaian penerapan sistem merit Tahun 2024 masih menunggu regulasi baru terkait tata cara penilaian mandiri sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan instansi pemerintah menggantikan regulasi Peraturan KASN Nomor 9 tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan instansi Pemerintah.

Sehingga data capaian yang digunakan diatas menunjukkan ketercapaian nilai indeks sistem merit pada tahun 2024 yaitu 297,5. Nilai menunjukkan kestabilan trend realisasi kinerja apabila dibandingkan dengan data realisasi kinerja tahun 2024 yaitu dari 297,5, untuk capaian kinerja mengalami trend penurunan namun tidak signifikan dibandingkan dengan data capaian kinerja tahun 2024 dari 103,66% menjadi 103,30% hal tersebut dikarenakan tidak dilakukanya penilaian namun dengan target yang terus meningkat. Hal ini menunjukkan Bahwa BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas berkomitmen terus dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta dalam manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas. Secara umum realisasi kinerja pada indikator ini menunjukkan kestabilan seperti yang diperjanjikan.

## 2. Sasaran Strategis : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien

### a. Indeks Reformasi Birokrasi

Pelaksanaan kebijakan *Grand Design* Reformasi Birokrasi (RB) 2010-2025 telah memasuki periode *Road Map* ketiga (akhir). Setiap periode (lima tahunan), pelaksanaan RB dilakukan berdasarkan pada kebijakan *Road Map* RB Nasional yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sebagai acuan instansi pemerintah dalam mewujudkan RB secara nasional dan berkelanjutan.

Data menunjukkan tidak adanya realisasi kinerja maupun capaian kinerja tahun 2025 dibandingkan dengan tahun 2022. Hal ini dikarenakan adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Perubahan ini disebabkan oleh beberapa kondisi seperti pada aspek perencanaan, *Road Map* RB 2020-2024 yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020, belum optimal mengakselerasi tata kelola pemerintahan yang mendorong percepatan pencapaian pembangunan nasional maupun daya saing global. Pada aspek pelaksanaan, hasil pengelolaan RB di level nasional maupun instansional belum secara optimal dapat dirasakan masyarakat, karena belum sepenuhnya fokus pada hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*). Sehingga Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melakukan penyempurnaan dalam Evaluasi Reformasi Birokrasi, agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berdampak positif pada hasil pembangunan yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2024 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, serta menindaklanjuti surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, maka untuk penilaian Indeks Reformasi Birokrasi bagi Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas tidak dilaksanakan penilaian.

b. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Hasil Evaluasi SAKIP, apabila disandingkan data realisasi Tahun 2024 yaitu dari 72,51 (BB) menjadi 70,36 (B) sedangkan capaian tahun 2025 yaitu 85,64% menjadi 60,25%, nilai SAKIP BKPSDM mengalami penurunan. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Nomor R/700.1.2.7/180/ITDA/LHE/10/2024 tanggal 27 Oktober 2025 masih ada beberapa catatan agar kedepan lebih meningkatkan Nilai AKIP BKPSDM, yaitu :

1. Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Perangkat Daerah belum dilakukan *updating* serta IKU 2025-2029 belum ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah.
2. Belum dilakukan evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja sebelumnya.
3. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar pemberian reward dan hanya terdapat sanksi jika tidak tercapai target kinerja.
4. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
5. Hasil pengukuran kinerja belum dipahami oleh unit kerja dan pegawai secara menyeluruh.
6. Tidak terdapat data dukung atas pemanfaatan Laporan Kinerja (LKjIP) dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
7. Belum terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
8. Belum terdapat bukti dukung atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang.
9. Sudah terdapat SDM yang mengikuti pelatihan akuntabilitas pemerintah namun karena tidak terdapat bukti dukung atas pelaksanaan evaluasi

akuntabilitas kinerja internal sehingga tidak dapat dinilai kualitas dari pelaksanaan evaluasi internal.

10. Tidak terdapat bukti dukung atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga tidak dapat dinilai implementasi dari evaluasi akuntabilitas tersebut.

c. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pengukuran kepuasan pegawai terhadap kualitas layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dilakukan dengan menggunakan pranala google form yang dilakukan terhadap tamu perangkat daerah yang datang ke kantor BKPSDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas Pada tahun 2025. Responden survei adalah terdiri dari pejabat administrator dan pengawas serta Pelaksana. Penentuan jumlah sampel minimum dihitung dengan menggunakan tabel sampel dari Krejcie and Morgan dengan jumlah pegawai yang ada di Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas. Persentase kepuasan pegawai adalah rasio antara jumlah responden yang menyatakan puas dan sangat puas (yang memberikan skor 4 dan 5 dalam skala Likert 1 – 5) terhadap kualitas layanan BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas dengan jumlah seluruh responden Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat, apabila disandingkan data realisasi dan capaian tahun sebelumnya, nilainya mengalami trend kenaikan. Secara umum seluruh proses penilaian indeks kepuasan masyarakat pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada tabel diatas perlu adanya peningkatan kualitas secara terus menerus guna memberikan pelayanan yang terbaik untuk aparatur dan masyarakat.

### **3.1.3. Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat Dalam Dokumen Renstra**

Analisa berikutnya untuk melakukan pengukuran capaian kinerja adalah dengan membandingkan realisasi kinerja sampai dengan Tahun 2025, dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen rencana strategis organisasi.

Pengukuran Realisasi Kinerja dengan mengacu Tabulasi Target Jangka Menengah, sebagaimana dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021-2026, sebagaimana dalam tabel dibawah ini.

Tabel 12 Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Akhir Periode Renstra  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target Jangka Menengah	Realisasi					Capaian
					2021	2022	2023	2024	2025	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	60	49,56	49,94	64,39	76,44	79,55	132,58%
		2	Indeks Sistem Merit	288	285	270,5	297,5	297,5	297,5	103,30%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	68	64,77	64,54	0	0	0	0
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	85,64 (A)	81,29 (A)	73,06 (BB)	68,26 (B)	72,51 (BB)	60,25 (B)	70,35%
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	81,93	78,93	79,13	87,69	88,84	89,23	110,16%
<b>Rata-Rata</b>										83,28%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari target yang ditetapkan pada akhir capaian kinerja Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia telah tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kepala OPD dalam pelaksanaan program/kegiatan sesuai dengan tahap-tahap yang telah direncanakan di RENSTRA untuk pencapaian IKU dapat dilaksanakan dengan baik sehingga realisasi pencapaian target pada tahun keempat target Renstra pun cukup baik.

### 3.1.4. Realisasi Kinerja dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal (SPM)/Standar Nasional Lainnya

Tabel 13 Perbandingan Realisasi Kinerja terhadap Standar Nasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Realisasi 2025	Standar Nasional	
					Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	79,55	-	-
		2	Indeks Sistem Merit	297,5	-	-
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	0	-	-
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	60,25	-	-
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	89,23	-	-
<b>Rata – Rata Total</b>						-

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa realisasi kinerja sasaran BKPSDM tidak dapat disandingkan dengan standar pelayanan minimal atau standar nasional lainnya, karena BKPSDM merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan penunjang pemerintahan bukan melaksanakan urusan wajib sehingga tidak melaksanakan SPM ataupun standar nasional lainnya.

### 3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan

Untuk menganalisa keberhasilan atau kegagalan indikator kinerja dalam rangka pencapaian sasaran kita lihat tabel ikhtisar pencapaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 14 Matriks Ikhtisar Pencapaian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian	>100%	<100%	0-49,99
				Melebihi Target	Kurang dari Target	Sangat Kurang
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1 Indeks Profesionalitas ASN	132,58%	✓		
		2 Indeks Sistem Merit	103,30%	✓		
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-1</b>			<b>117,94%</b>	✓		
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3 Indeks Reformasi Birokrasi	0			✓
		4 Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	70,35%		✓	
		5 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	110,16%	✓		
<b>Rata-Rata Capaian Sasaran-2</b>			<b>60,17%</b>		✓	

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum realisasi capaian indikator sasaran strategis BKPSDM tahun 2025 dalam kategori Melebihi Target meskipun masih ada indikator sasaran strategis dengan kategori Kurang dari Target dan Sangat Kurang, namun apabila dirata-ratakan capaian keseluruhan bisa dikategorikan SANGAT BAIK.

Adapun Keberhasilan/Kegagalan pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Strategis : Meningkatnya Profesionalitas Aparatur

Dari data di atas, terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja terhadap sasaran Meningkatnya Profesionalitas Aparatur dengan 2 indikator kinerja sasaran menunjukkan predikat melebihi target yaitu mempunyai nilai capaian rata-rata 117,94%, dengan semua indikator dapat mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indeks Profesionalitas ASN

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Profesionalitas ASN dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 132,58% dengan realisasi sebesar 79,55 dari target 60 Penilaian IP ASN meliputi beberapa dimensi pembentuk nilai sebagai berikut :

No	Dimensi	Indikator	Bobot	Hasil
1	Kualifikasi	Riwayat Pendidikan Formal Terakhir	25	21,49
2	Kompetensi	Riwayat Pengembangan Kompetensi	40	27,34
3	Kinerja	Riwayat Penilaian Kinerja	30	25,72
4	Disiplin	Riwayat Hukuman Disiplin	5	5,00
IP ASN			100	79,55

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas melalui BKPSDM melaksanakan Perjanjian Kerjasama dengan beberapa Universitas dalam rangka peningkatan kualifikasi pendidikan formal bagi PNS di Kabupaten Kepulauan Anambas;

2. BKPSDM Berupaya meningkatkan pengembangan SDM aparatur guna mendukung peningkatan kompetensi ASN dengan melaksanakan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II atau pelatihan struktural pratama bagi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama) yg belum mengikuti diklat tersebut.
  3. Evaluasi rutin pada E-Kinerja setiap tanggal 15 setiap bulan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. dan
  4. Melaksanakan Monitoring secara rutin terkait Disiplin bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas.
- b. Indeks Sistem Merit

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Sistem Merit dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 103,66% dengan realisasi sebesar 297,5 dari target 287. Penilaian Indeks Sistem Merit meliputi beberapa aspek pembentuk nilai sebagai berikut :

No	Aspek	Indikator	Bobot /Skor	Hasil
1	Perencanaan Kebutuhan	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	10	10
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	10	10
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	10	7,5
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	10	10
Total Nilai Aspek -1			40	37,5
2	Pengadaan	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	8	8
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan	8	6

		ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;		
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	8	8
		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	8	6
		Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	8	8
Total Nilai Aspek -2			40	36
3	Pengembangan Karir	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	15	15
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	15	10
		Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	20	10
		Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;		
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	7,5	5
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;	7,5	7,5
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	10	7,5
		Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	10	7,5
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;	10	5
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;	7,5	5
Total Nilai Aspek -3			102,5	72,5

4	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	20	10
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	10	5
		Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;	10	5
Total Nilai Aspek -4			40	20
5	Manajemen Kinerja	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	20	20
		Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	20	20
		Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	10	7,5
		Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	20	10
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;	10	7,5
Total Nilai Aspek -5			80	65
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	10	10
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	7,5	7,5
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	10	10
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	10	10

Total Nilai Aspek -6			37,5	37,5
7	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	6	4
		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	8	6
Total Nilai Aspek -7			14	10
8	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	8	8
		Penerapan eperformance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	3	3
		Penggunaan eoffice yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	4	4
		Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	6	4
Total Nilai Aspek -8			21	19
Hasil Akhir Sistem Merit			375	297,5

Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. BKPSDM sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam penempatan ASN sesuai dengan peta jabatan;
2. Melaksanakan assesment secara berkala kepada ASN untuk keperluan mutasi maupun promosi pegawai;
3. Secara berkala melaksanakan ujian dinas dan penyesuaian ijazah;
4. Membuat kebijakan melalui penyusunan peraturan kepala daerah tentang Menejemen karir PNS dan manajemen talenta pegawai;
5. Melaksanakan pengadaan ASN untuk mengisi kekosongan jabatan pelaksana dan fungsional;

6. Melaksanakan promosi dan mutasi PNS berdasarkan sistem merit;
2. Sasaran Strategis : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien
- Dari data di atas, terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja terhadap sasaran Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien dengan 3 indikator kinerja sasaran menunjukkan predikat kurang dari target yaitu mempunyai nilai capaian rata-rata 60,17%, dengan satu indikator dapat mencapai target kinerja yang diperjanjikan dan 2 indikator lainnya tidak mencapai target kinerja yang diperjanjikan. Beberapa hal yang menjadi penyebab keberhasilan dan kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

a. Indeks Reformasi Birokrasi

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Indeks Reformasi Birokrasi dalam kategori Sangat Kurang, yaitu tidak tercapai sebesar 0 dari target 68. Beberapa hal yang menjadi penyebab kegagalan capaian indikator kinerja sebagai berikut:

1. Adanya Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024.
2. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2024 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, maka untuk Penilaian Reformasi Birokrasi Tahun 2024 dan 2025 tidak dilaksanakan penilaian.

b. Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah

Dalam mewujudkan penilaian SAKIP sesuai dengan target, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas berusaha meningkatkan kinerja BKPSDM dengan mendokumentasikan mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD. Berdasarkan Evaluasi Sakip TA. 2025 oleh Inspektorat Daerah dihasilkan nilai SAKIP sebesar 60,25 (B) sedangkan pada evaluasi sakip TA. 2024 sebesar 72,51 (BB).

Penilaian SAKIP meliputi beberapa komponen pembentuk nilai SAKIP. Nilai hasil evaluasi SAKIP sebagai berikut :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	
			2024	2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00	19,50
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,00	19,50
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25	9,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,25	12,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja			72,50	60,25

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP dari Inspektorat Daerah, maka diperoleh hasil rekomendasi kepada BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas agar melakukan pengoptimalan di beberapa sub komponen yang mana sebagai berikut:

1. Melakukan updating PK Kepala Perangkat Daerah serta menetapkan IKU Tahun 2025-2029;
2. Memanfaatkan dokumen pengukuran kinerja sebagai dasar dalam pemberian reward dan penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Mensosialisasikan implementasi atas pengukuran kinerja agar dapat dipahami oleh seluruh unit dan pegawai serta meningkatkan kepedulian atas pencapaian target kinerja;
4. Mendokumentasikan data dukung atas pemanfaatan Laporan Kinerja (LKjIP) dalam penyesuaian startegi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
5. Menyusun pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
6. Mendokumentasikan data dukung atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang;
7. Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sesuai dengan standar serta mengimplemntasikan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

c. Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pada tabel ikhtisar capaian kinerja terlihat bahwa, capaian indikator Rata-rata capaian Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat dalam kategori melebihi target, yaitu tercapai 110,16% dengan realisasi sebesar 89,23 dari target 81. Berdasarkan pengukuran terhadap kualitas 9 unsur pelayanan tersebut diperoleh hasil **Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) : 89,23** dengan angka nilai indeks sebesar 89,23 maka kinerja unit pelayanan ini berada dalam mutu pelayanan **A** dengan kategori **SANGAT BAIK**, karena berada dalam nilai interval konversi indeks kepuasan masyarakat 88,31 – 100,00. Penetapan kategori ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

### 3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan Sumber daya

Sumber daya adalah nilai potensi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas dalam mencapai sasaran strategis, yang telah ditargetkan dalam Rencana Strategis (Renstra). Adapun sumber daya yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai target sasaran strategis, adalah Sumber Daya Manusia (PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas) dan DPA Tahun 2025 sebagai dasar pelaksanaan kegiatan.

Formulasi penghitungan efisiensi penggunaan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didapatkan melalui rumus sebagai berikut :

Efisiensi Anggaran = Persentase Capaian Kinerja – Persentase Realisasi Anggaran

Tabel 15 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber daya (Anggaran)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi %
				Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	1	Indeks Profesionalitas ASN	60	79,55	132,58%	34.953.578	34.953.578,00	100%	132,58%
		2	Indeks Sistem Merit	288	297,5	103,30%	1.146.207.101	779.121.055	67,97%	151,99%
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	3	Indeks Reformasi Birokrasi	68,00	0	0	0	0	0	0%
		4	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	85,64	60,25	70,35%	2.250.000	2.250.000	100%	70,35%
		5	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	81	89,23	110,16%	6.058.781.784	5.173.890.933	85,40%	128,98%
<b>Rata-Rata</b>						<b>83,28%</b>			<b>70,67%</b>	<b>96,78%</b>

Berdasarkan Analisis efisiensi penggunaan sumber daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas disusun untuk memberikan gambaran keterkaitan antara capaian kinerja dan pemanfaatan anggaran pada masing-masing indikator kinerja utama. Efisiensi dalam konteks ini dimaknai sebagai kemampuan perangkat daerah dalam mencapai atau melampaui target kinerja dengan penggunaan anggaran yang proporsional atau lebih rendah dari yang direncanakan. Dengan demikian, efisiensi tidak hanya dilihat dari besar kecilnya serapan anggaran, tetapi juga dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh anggaran tersebut.

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan persentase capaian kinerja terhadap persentase capaian anggaran, sehingga diperoleh tingkat efisiensi yang mencerminkan sejauh mana sumber daya anggaran mampu menghasilkan output dan outcome yang direncanakan. Nilai tingkat efisiensi yang lebih dari 100% menunjukkan bahwa target kinerja dapat dicapai secara sangat efisien, nilai yang mendekati 100% mencerminkan kondisi efisien, sedangkan nilai di bawah 100% mengindikasikan bahwa efektivitas pemanfaatan anggaran masih perlu ditingkatkan. Rata-rata capaian kinerja BKPSDM sebesar 83,28% dengan rata-rata capaian anggaran sebesar 70,67% menunjukkan bahwa secara umum target kinerja dapat dicapai dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah, sehingga mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya anggaran. Berdasarkan kerangka tersebut, berikut disajikan uraian efisiensi penggunaan sumber daya anggaran secara bertahap dan terstruktur untuk setiap indikator kinerja, sebagaimana dijabarkan pada poin 1 sampai dengan poin 5.

1. Pada indikator Indeks Profesionalitas ASN, capaian kinerja yang jauh melampaui target dengan penggunaan anggaran sesuai pagu menghasilkan tingkat efisiensi sebesar 132,58%, yang menunjukkan bahwa peningkatan profesionalitas ASN dapat dicapai secara sangat efisien.
2. Indikator Indeks Sistem Merit menunjukkan tingkat efisiensi sebesar 151,99%, mencerminkan bahwa penguatan sistem merit berhasil dicapai dengan pemanfaatan anggaran yang relatif hemat, sehingga dikategorikan sangat efisien.
3. Indikator Nilai AKIP Perangkat Daerah memiliki tingkat efisiensi sebesar 70,35%, yang menunjukkan bahwa meskipun anggaran telah direalisasikan sepenuhnya,

capaian kinerja belum optimal. Kondisi ini mengindikasikan efisiensi yang masih terbatas dan memerlukan peningkatan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

4. Pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat, setelah dilakukan penyesuaian realisasi anggaran, capaian anggaran sebesar 85,40% dengan capaian kinerja 110,16% menghasilkan tingkat efisiensi sebesar 128,98%. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat dapat dicapai secara efisien, meskipun memerlukan dukungan anggaran yang memadai.
5. Adapun indikator Indeks Reformasi Birokrasi belum dapat dianalisis tingkat efisiensinya karena tidak terdapat target dan realisasi pada tahun pelaporan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan sumber daya anggaran pada perangkat daerah telah dilakukan secara cukup hingga sangat efisien, dengan tetap memperhatikan bahwa pada indikator tertentu diperlukan penguatan efektivitas agar efisiensi yang dicapai juga berdampak optimal terhadap hasil kinerja.

### **3.1.7. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian Kinerja (Perjanjian Kinerja)**

Pengukuran Capaian Kinerja organisasi berikutnya adalah menganalisa program/kegiatan, yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian perjanjian kinerja pada Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas. Capaian kinerja untuk mencapai target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas sudah berhasil dicapai 100% dan lebih, sebagaimana pada tabel di atas. Keberhasilan/kegagalan pencapaian target pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 sebagaimana pada tabel 16 di bawah :

Tabel 16 Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian	Program	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Rencana Tindak Lanjut
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	132,58%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Cakupan Pengembangan Aparatur	65%	100%	153,85%	Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN melalui diklat teknis dan fungsional
		Indeks Sistem Merit	103,30%	Program Kepegawaian Daerah	Persentase jumlah pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK	80%	67,97%	84,96%	Mengusulkan kebutuhan ASN melalui pengadaan CPNS dan CPPPK serta Meningkatkan nilai aspek Pengembangan Karir, Mutasi dan Promosi dan Manajemen Kinerja
2.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien	Indeks Reformasi Birokrasi	0	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota	Cakupan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	85,40%	85,40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan</li> <li>- Meningkatkan pelayanan kesekretariatan</li> </ul>
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	70,35%						
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	110,16%						

Berdasarkan tabel 16 tentang analisa program/kegiatan yang menunjang keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja, disampaikan hal sebagai berikut:

1. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN

Pencapaian Indeks Profesionalitas ASN didukung oleh satu program, yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada indikator program Persentase Cakupan Pengembangan Aparatur, ditetapkan target sebesar 65% dan terealisasi sebesar 100%, sehingga menghasilkan capaian kinerja sebesar 153,85% dengan kategori Sangat Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan aparatur telah melampaui target yang direncanakan.

2. Indikator kinerja Indeks Sistem Merit

Pencapaian Indeks Sistem Merit didukung oleh Program Kepegawaian Daerah melalui indikator program Persentase Jumlah Pemenuhan Kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK. Dengan target sebesar 80% dan realisasi 67,97%, indikator ini mencapai capaian kinerja sebesar 84,96% dengan kategori Baik. Capaian tersebut menunjukkan bahwa penerapan Sistem Merit telah dilaksanakan, namun belum sepenuhnya optimal, khususnya pada aspek pengembangan karier, mutasi dan promosi berbasis kompetensi, serta penguatan manajemen kinerja ASN. Aspek-aspek tersebut menjadi perhatian utama dan akan ditindaklanjuti melalui perencanaan program dan kegiatan pada periode berikutnya guna memperkuat penerapan Sistem Merit secara menyeluruh.

3. Indikator kinerja Indeks Reformasi Birokrasi, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah, dan Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat

Pencapaian ketiga indikator kinerja tersebut dilaksanakan melalui satu program, yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dengan indikator program Cakupan Layanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah. Target indikator program ditetapkan sebesar 100%, dengan realisasi sebesar 85,40%, sehingga menghasilkan capaian kinerja 85,40% dengan kategori Baik. Capaian ini menunjukkan bahwa layanan penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan peningkatan kualitas dan konsistensi layanan, terutama dalam mendukung penguatan akuntabilitas kinerja, reformasi birokrasi, dan peningkatan kepuasan

masyarakat. Upaya perbaikan ke depan diarahkan pada peningkatan kualitas perencanaan dan pelaporan kinerja dan keuangan, serta penguatan fungsi layanan kesekretariatan agar mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi secara lebih optimal.

### **3.2 Upaya Perbaikan**

Berdasarkan hasil evaluasi program kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2025 dengan melalui 3 analisa capaian kinerja sebagaimana tersebut diatas, ada beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan untuk perencanaan tahun berikutnya, yaitu:

#### **Sasaran 1: Meningkatnya Profesionalitas Aparatur**

1. Pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi untuk peningkatan layanan kepegawaian sehingga mendapatkan data yang update;
2. Pengiriman dan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN berupa diklat, bimtek, workshop dan lain-lain yang mendukung peningkatan kapasitas ASN;
3. Pengisian jabatan kosong melalui pengadaan ASN (jabatan pelaksana dan fungsional) dan seleksi mutasi masuk yang sesuai dengan peta jabatan;
4. Optimalisasi penilaian kompetensi untuk menunjang penempatan ASN sesuai kompetensi dan kualifikasi;
5. Usulan tambahan anggaran untuk diklat kepemimpinan.
6. Upaya penerapan manajemen talenta di Kabupaten Kepulauan Anambas meliputi rekrutmen berbasis meritokrasi, peningkatan pelatihan, pemanfaatan teknologi, serta evaluasi berkala untuk memastikan penempatan talenta yang optimal.

#### **Sasaran 2: Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif dan Efisien**

1. Meningkatkan capaian kinerja pada komponen penilaian SAKIP;
2. Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat Daerah terkait hasil evaluasi SAKIP;
3. Meningkatkan pelayanan kesekretariatan untuk meningkatkan persentase kepuasan masyarakat.

### 3.3 Realisasi Anggaran

Selama tahun 2025 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai BKPSDM dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Kepulauan Anambas melalui DPA BKPSDM dengan total nilai keseluruhan anggaran sebesar Rp. 7.242.192.567,03 sedangkan realisasi anggaran BKPSDM mencapai 5.990.215.566,00 atau 82,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada tahun anggaran 2025 serapan anggaran dengan kategori baik. Hal tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 17 Pagu dan Realisasi Anggaran  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH			
	Anggaran	Realisasi	%	Fisik %
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	<b>6.061.031.784,03</b>	<b>5.176.140.933,00</b>	<b>85.40</b>	<b>100</b>
<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>2.250.000,00</b>	<b>2.250.000,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.250.000,00	2.250.000,00	100	100
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0,00	0,00	0,00	100
<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>5.802.727.437,90</b>	<b>4.981.009.868,00</b>	<b>85.84</b>	<b>100</b>
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.617.013.437,90	4.802.228.868,00	85.49	100
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	185.714.000,00	178.781.000,00	96.27	100
<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>171.339.401,93</b>	<b>111.649.265,00</b>	<b>65.16</b>	<b>100</b>
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	0,00	0,00	0,00	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6.901.250,00	6.815.400,00	98.76	100

PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH			
	Anggaran	Realisasi	%	Fisik %
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	4.694.228,00	4.691.000,00	99.93	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	11.995.000,00	10.632.265,00	88.64	100
Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	10.052.800,00	9.781.800,00	97.30	100
Fasilitas Kunjungan Tamu	0,00	0,00	0	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	137.696.123,93	79.728.800,00	57.90	100
<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>16.503.169,20</b>	<b>16.460.000,00</b>	<b>99.74</b>	<b>100</b>
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	16.503.169,20	16.460.000,00	99.74	100
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>57.076.700,00</b>	<b>57.076.700,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000,00	1.000.000,00	100	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2.000.000,00	2.000.000,00	100	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	54.076.700,00	54.076.700,00	100	100
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>11.135.075,00</b>	<b>7.695.100,00</b>	<b>69.11</b>	<b>100</b>
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	11.135.075,00	7.695.100,00	69.11	100
Pemeliharaan Peralatan Mesin Lainnya	0,00	0,00	0,00	100
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>1.146.207.205,00</b>	<b>779.121.055,00</b>	<b>67.97</b>	<b>100</b>
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>319.418.305,00</b>	<b>313.136.555,00</b>	<b>98.03</b>	<b>100</b>
Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	275.168.305,00	268.886.555,00	97.72	100
Fasilitas Lembaga Profesi ASN	0,00	0,00	0	100
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	44.250.000,00	44.250.000,00	100	100

PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH			
	Anggaran	Realisasi	%	Fisik %
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>689.081.400,00</b>	<b>367.269.500,00</b>	<b>53.30</b>	<b>100</b>
Pengelolaan Mutasi ASN	561.980.400,00	297.609.000,00	52.96	100
Pengelolaan Kenaikan Pangkat	127.101.000,00	69.660.500,00	54.81	100
<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>60.000.000,00</b>	<b>60.000.000,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	60.000.000,00	60.000.000,00	100	100
<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>77.707.500,00</b>	<b>38.715.000,00</b>	<b>49.82</b>	<b>100</b>
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.772.500,00	1.225.000,00	21.22	100
Pembinaan Disiplin ASN	71.935.000,00	37.490.000,00	52.12	100
<b>Program Pengembangan SDM</b>	<b>34.953.578,00</b>	<b>34.953.578,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>34.953.578,00</b>	<b>34.953.578,00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	34.953.578,00	34.953.578,00	100	100
<b>JUMLAH TOTAL</b>	<b>7.242.192.567,03</b>	<b>5.990.215.566,00</b>	<b>82.71</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 17 tentang Pagu dan Realisasi Anggaran, disampaikan hal sebagai berikut:

Capaian realisasi anggaran sebesar 82,71% karena terdapat efisiensi anggaran dan terdapat penyerapan anggaran yang kurang optimal dikarenakan kegiatan tersebut terpengaruh adanya kebijakan dari pusat, sedangkan pada capaian fisik terealisasi sebesar 100% dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kondisi keuangan pemerintah daerah yang belum stabil dikarenakan kebijakan pemerintah pusat untuk memotong dan menunda dana transfer pemerintah pusat ke daerah yaitu pada Dana Alokasi Umum (DAU).
2. Tunda salur dana di Kabupaten Kepulauan Anambas tahun 2025 disebabkan oleh keterlambatan transfer Dana Bagi Hasil (DBH) dari pemerintah pusat, faktor utama penyebabnya mencakup kondisi fiskal nasional, kebijakan anggaran pusat, serta kendala administrasi di tingkat daerah .

## **BAB IV PENUTUP**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas pada Tahun Anggaran 2025 merupakan pertanggungjawaban atas kinerja perangkat daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2021 - 2026.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tiga Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas, Tujuan yang ditetapkan adalah “Menciptakan Tata Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Bersih dan Melayani serta Otonomi Desa yang Bersinergi” secara umum memperlihatkan pencapaian kinerja yang signifikan atas sasaran-sasaran strategisnya. Hasil analisis pencapaian indikator sasaran terhadap 2 (dua) sasaran strategis yang mencakup 5 (lima) indikator sasaran, dan semua tercapai dengan cukup baik dengan Rata-rata capaian kinerja mencapai 89,06% dan masuk dalam kategori BAIK.

Secara umum, pencapaian sasaran strategis telah sesuai dengan target yang ditetapkan, walaupun masih ada hal-hal yang harus diperhatikan agar kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas lebih baik lagi, yaitu (1) peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian; (2) Penataan ASN; (3) Peningkatan dan pengukuran kinerja; (4) peningkatan disiplin ASN; serta (5) Penyelenggaraan dan pengiriman Pendidikan dan Pelatihan.

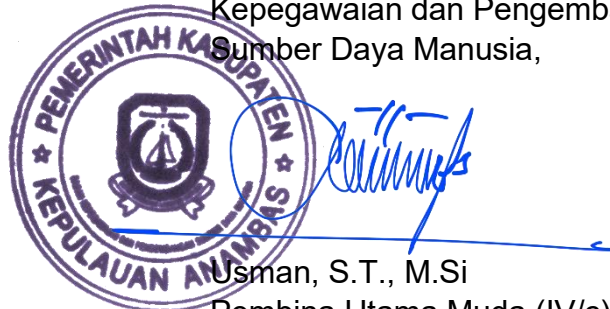
Sebagai sebuah gambaran kinerja, LKjIP diharapkan dapat menyajikan keseluruhan profil capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas secara utuh. Namun demikian, disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan yang ada menjadikan LKjIP BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025 masih belum sempurna. Oleh karenanya, perbaikan-perbaikan perlu segera dilakukan, utamanya menyangkut

perbaikan terhadap penetapan indikator-indikator kinerja dan pengumpulan data yang lebih sistematis dan terstruktur.

Semoga LKjIP BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas ini dapat menjadi referensi yang representatif serta kredibel dalam menjelaskan kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2025, dan dapat menjadi titik balik bagi perbaikan kinerja BKPSDM Kabupaten Kepulauan Anambas di tahun selanjutnya.

Tarempa, 30 Januari 2026

Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia,



Usman, S.T., M.Si  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP 197501272002121011



# LAMPIRAN-LAMPIRAN





**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

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

Nama : Dra. NURGAYAH, M.A  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : ABDUL HARIS, SH  
Jabatan : Bupati Kepulauan Anambas

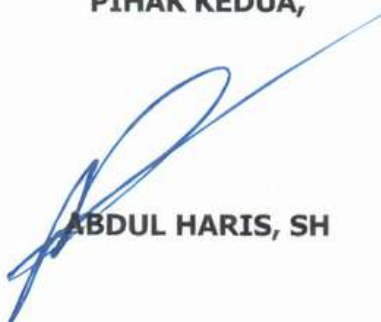
Selaku atasan PIHAK PERTAMA selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

PIHAK KEDUA akan memberikan supervise yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari rencana aksi ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tarempa, 8 Januari 2025

**PIHAK KEDUA,**



**ABDUL HARIS, SH**

**PIHAK PERTAMA,**



**Dra. NURGAYAH, M.A**  
**NIP. 196801662000032002**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	60
		Indeks Sistem Merit	288
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Indeks Reformasi Birokrasi	B (85,64)
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah	B (85,64)
		Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	B (81)

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 7.391.121.722,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.326.885.472,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 944.375.812,00
	<b>Total</b>	<b>Rp. 9.664.383.006,00</b>

Tarempa, 8 Januari 2025

BUPATI KEPULAUAN ANAMBAS,

  
ABDUL HARIS, SH

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Dra. NURGAYAH, M.A  
NIP. 196801262000032002



**REKAPITULASI LAPORAN REALISASI FISIK DAN KEUANGAN (LRFK)**  
**PELAKSANAAN KEGIATAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH (APBD) KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PERIODE 31 DESEMBER 2025**

No	URAIAN	JUMLAH PAGU DALAM DPPA Rp	ANGGARAN BOBOT SKPD (%)	PROGRES/ PERKEMBANGAN					SISA ANGGARAN		KET
				KEUANGAN			FISIK		KAS	DPA	
				REALISASI S/D BULAN LAPORAN			REALISASI S/D BULAN LAPORAN				
Rp	%	TERTIMBANG S/D BLN LAPORAN (%)	%	TERTIMBANG S/D BLN LAPORAN (%)							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1</b>	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>6,061,031,784.03</b>	<b>83.69</b>	<b>5,178,266,784</b>	<b>85.44</b>	<b>71.50</b>		<b>83.69</b>		<b>882,765,000</b>	
<b>1</b>	<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>2,250,000</b>	<b>0.03</b>	<b>2,250,000</b>	<b>100.00</b>	<b>0.03</b>		<b>0.03</b>		<b>0</b>	
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2,250,000	0.03	2,250,000	100.00	0.03	100.00	0.03		0	
2	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0	0.00	0	-	0.00	-	0.00		0	
<b>2</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>5,802,727,437.90</b>	<b>80.12</b>	<b>4,983,049,868</b>	<b>85.87</b>	<b>68.81</b>		<b>80.12</b>		<b>819,677,570</b>	
3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5,617,013,438	77.56	4,802,228,868	85.49	66.31	100.00	77.56		814,784,570	
4	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	185,714,000	2.56	180,821,000	97.37	2.50	100.00	2.56		4,893,000	
<b>3</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>16,503,169.20</b>	<b>0.23</b>	<b>16,460,000</b>	<b>99.74</b>	<b>0.23</b>		<b>0.23</b>		<b>43,169</b>	
5	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
6	Pengadaan Mebel	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
7	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
8	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	16,503,169	0.23	16,460,000	99.74	0.23	100.00	0.23		43,169	
<b>4</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>171,339,401.93</b>	<b>2.37</b>	<b>111,735,116</b>	<b>344</b>	<b>1.54</b>		<b>2.37</b>		<b>59,604,286</b>	
9	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
10	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	4,694,228	0.06	4,691,000	99.93	0.06	100.00	0.06		3,228	
11	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	11,995,000	0.17	10,632,265	88.64	0.15	100.00	0.17		1,362,735	
12	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	10,052,800	0.14	9,781,800	97.30	0.14	100.00	0.14		271,000	
13	Fasilitas Kunjungan Tamu	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
14	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	137,696,123	1.90	79,728,800	57.90	1.10	100.00	1.90		57,967,323	
15	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6,901,251	0.10	6,901,251	100.00	0.10	100.00	0.10		0	
<b>5</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>57,076,700</b>	<b>0.79</b>	<b>57,076,700</b>		<b>0.79</b>		<b>0.79</b>		<b>0</b>	
16	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1,000,000	<b>0.01</b>	1,000,000	100.00	0.01	100.00	0.01		0	
17	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	2,000,000	<b>0.03</b>	2,000,000	100.00	0.03	100.00	0.03		0	
18	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	54,076,700	<b>0.75</b>	54,076,700	100.00	0.75	100.00	0.75		0	
<b>6</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>11,135,075</b>	<b>0.15</b>	<b>7,695,100</b>	<b>69</b>	<b>0.11</b>		<b>0.15</b>		<b>3,439,975</b>	
19	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	11,135,075	<b>0.15</b>	7,695,100	69.11	0.11	100.00	0.15		3,439,975	
20	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	0	<b>0.00</b>	0	-	-	-	0.00		0	

No	URAIAN	JUMLAH PAGU DALAM DPPA Rp	ANGGARAN BOBOT SKPD (%)	PROGRES/ PERKEMBANGAN					SISA ANGGARAN		KET
				KEUANGAN		FISIK			KAS	DPA	
				REALISASI S/D BULAN LAPORAN			REALISASI S/D BULAN LAPORAN				
				Rp	%	TERTIMBANG S/D BLN LAPORAN (%)	%	TERTIMBANG S/D BLN LAPORAN (%)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
II	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>1,146,207,205</b>	<b>15.83</b>	<b>777,081,055</b>	<b>67.80</b>	<b>10.73</b>		<b>15.83</b>		<b>369,126,150</b>	
7	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>357,593,305</b>	<b>4.94</b>	<b>350,406,255</b>	<b>97.99</b>	<b>4.84</b>		<b>4.94</b>		<b>7,187,050</b>	
21	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	275,168,305	3.80	268,886,555	97.72	3.71	100.00	3.80		6,281,750	
22	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	0	0.00	0	-	-	-	0.00		0	
23	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	82,425,000	1.14	81,519,700	98.90	1.13	100.00	1.14		905,300	
8	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>650,906,400</b>	<b>8.99</b>	<b>327,959,800</b>	<b>50.39</b>	<b>4.53</b>		<b>8.99</b>		<b>322,946,600</b>	
20	Pengelolaan Mutasi ASN	523,805,400	7.23	260,339,300	49.70	3.59	100.00	7.23		263,466,100	
21	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	127,101,000	1.76	67,620,500	53.20	0.93	100.00	1.76		59,480,500	
9	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>60,000,000</b>	<b>0.83</b>	<b>60,000,000</b>	<b>100.00</b>	<b>0.83</b>		<b>0.83</b>		<b>0</b>	
22	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	60,000,000	0.83	60,000,000	100.00	0.83	100.00	0.83		0	
10	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>77,707,500</b>	<b>1.07</b>	<b>38,715,000</b>	<b>49.82</b>	<b>0.53</b>		<b>1.07</b>		<b>38,992,500</b>	
23	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5,772,500	0.08	1,225,000	21.22	0.02	100.00	0.08		4,547,500	
24	Pembinaan Disiplin ASN	71,935,000	0.99	37,490,000	52.12	0.52	100.00	0.99		34,445,000	
III	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>34,953,578</b>	<b>0.48</b>	<b>34,953,578</b>	<b>100.00</b>	<b>0.48</b>		<b>0.48</b>		<b>0</b>	
11	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>34,953,578</b>	<b>0.48</b>	<b>34,953,578</b>	<b>100.00</b>	<b>0.48</b>		<b>0.48</b>		<b>0</b>	
25	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	34,953,578	0.48	34,953,578	100.00	0.48	100.00	0.48		0	
	<b>TOTAL</b>	<b>7,242,192,567.03</b>	<b>100.00</b>	<b>5,990,301,416.93</b>		<b>82.71</b>		<b>100.00</b>		<b>1,251,891,150.10</b>	

Jumlah Program	3
Jumlah Kegiatan	11
Jumlah Sub Kegiatan	25

Tarempa, 31 Desember 2025

Kepala Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
selaku Pengguna Anggaran



Dra. Nurgayah, M.A.  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 196801262000032002



**PEMERINTAHAN KAB. KEPULAUAN ANAMBAS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH**  
**TAHUN ANGGARAN 2025**  
**01 Januari 2025 Sampai 31 Desember 2025**



Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN 2025	REALISASI 2025	% 2025	REALISASI 2024
1	2	3	4	5 = (4 / 3) * 100	6
<b>5</b>	<b>BELANJA DAERAH</b>	<b>7.242.192.567,03</b>	<b>5.988.832.253,00</b>	<b>82,69</b>	<b>7.749.717.337,00</b>
<b>5.1</b>	<b>BELANJA OPERASI</b>	<b>7.212.942.567,03</b>	<b>5.959.582.253,00</b>	<b>82,62</b>	<b>7.749.717.337,00</b>
5.1.01	Belanja Pegawai	5.617.013.437,90	4.800.845.555,00	85,47	5.511.305.725,00
5.1.01.01	Belanja Gaji dan Tunjangan ASN	2.453.285.406,55	2.376.261.824,00	96,86	2.202.702.310,00
5.1.01.01.01	Belanja Gaji Pokok ASN	1.726.763.146,85	1.701.502.564,00	98,54	1.582.284.537,00
5.1.01.01.01.0001	Belanja Gaji Pokok PNS	1.039.145.199,96	1.037.850.300,00	99,88	1.146.595.227,00
5.1.01.01.01.0002	Belanja Gaji Pokok PPPK	687.617.946,89	663.652.264,00	96,51	435.689.310,00
5.1.01.01.02	Belanja Tunjangan Keluarga ASN	127.605.329,95	115.571.851,00	90,57	111.465.776,00
5.1.01.01.02.0001	Belanja Tunjangan Keluarga PNS	85.262.081,94	84.568.674,00	99,19	91.347.168,00
5.1.01.01.02.0002	Belanja Tunjangan Keluarga PPPK	42.343.248,01	31.003.177,00	73,22	20.118.608,00
5.1.01.01.03	Belanja Tunjangan Jabatan ASN	102.770.000,06	101.020.000,00	98,30	101.190.000,00
5.1.01.01.03.0001	Belanja Tunjangan Jabatan PNS	102.770.000,06	101.020.000,00	98,30	101.190.000,00
5.1.01.01.04	Belanja Tunjangan Fungsional ASN	200.372.000,08	195.992.000,00	97,81	163.130.000,00
5.1.01.01.04.0001	Belanja Tunjangan Fungsional PNS	110.332.000,10	106.452.000,00	96,48	89.970.000,00
5.1.01.01.04.0002	Belanja Tunjangan Fungsional PPPK	90.039.999,98	89.540.000,00	99,44	73.160.000,00
5.1.01.01.05	Belanja Tunjangan Fungsional Umum ASN	21.419.999,93	18.575.000,00	86,72	17.450.000,00
5.1.01.01.05.0001	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PNS	10.559.999,94	10.360.000,00	98,11	17.450.000,00
5.1.01.01.05.0002	Belanja Tunjangan Fungsional Umum PPPK	10.859.999,99	8.215.000,00	75,64	0,00
5.1.01.01.06	Belanja Tunjangan Beras ASN	90.517.519,96	84.785.715,00	93,67	78.865.380,00
5.1.01.01.06.0001	Belanja Tunjangan Beras PNS	56.777.280,00	56.197.920,00	98,98	60.760.380,00
5.1.01.01.06.0002	Belanja Tunjangan Beras PPPK	33.740.239,96	28.587.795,00	84,73	18.105.000,00
5.1.01.01.07	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus ASN	1.999.999,96	1.838.165,00	91,91	1.822.822,00
5.1.01.01.07.0001	Belanja Tunjangan PPh/Tunjangan Khusus PNS	1.999.999,96	1.838.165,00	91,91	1.822.822,00
5.1.01.01.08	Belanja Pembulatan Gaji ASN	77.999,88	23.504,00	30,13	23.551,00
5.1.01.01.08.0001	Belanja Pembulatan Gaji PNS	49.999,88	14.702,00	29,40	18.317,00
5.1.01.01.08.0002	Belanja Pembulatan Gaji PPPK	28.000,00	8.802,00	31,44	5.234,00
5.1.01.01.09	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan ASN	181.759.409,88	156.953.025,00	86,35	146.470.244,00
5.1.01.01.09.0001	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan PNS	132.930.016,00	115.210.707,00	86,67	117.826.687,00
5.1.01.01.09.0002	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan PPPK	48.829.393,88	41.742.318,00	85,49	28.643.557,00
5.1.01.02	Belanja Tambahan Penghasilan ASN	3.163.728.031,35	2.424.583.731,00	76,64	3.215.223.415,00
5.1.01.02.01	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja ASN	1.408.144.000,00	1.071.852.666,00	76,12	1.274.823.415,00
5.1.01.02.01.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PNS	1.197.904.000,00	910.368.916,00	76,00	1.158.763.858,00
5.1.01.02.01.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Beban Kerja PPPK	210.240.000,00	161.483.750,00	76,81	116.059.557,00
5.1.01.02.03	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja ASN	273.004.031,35	197.660.062,00	72,40	0,00
5.1.01.02.03.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Kondisi Kerja PNS	273.004.031,35	197.660.062,00	72,40	0,00
5.1.01.02.05	Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja ASN	1.482.580.000,00	1.155.071.003,00	77,91	1.940.400.000,00
5.1.01.02.05.0001	Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja PNS	1.259.860.000,00	980.433.939,00	77,82	1.765.680.000,00
5.1.01.02.05.0002	Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja PPPK	222.720.000,00	174.637.064,00	78,41	174.720.000,00
5.1.01.03	Tambahan Penghasilan berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya ASN	0,00	0,00	0,00	93.380.000,00

Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN 2025	REALISASI 2025	% 2025	REALISASI 2024
5.1.01.03.07	Belanja Honorarium	0,00	0,00	0,00	93.380.000,00
5.1.01.03.07.0001	Belanja Honorarium Penanggungjawaban Pengelola Keuangan	0,00	0,00	0,00	93.380.000,00
5.1.02	Belanja Barang dan Jasa	1.595.929.129,13	1.158.736.698,00	72,61	2.238.411.612,00
5.1.02.01	Belanja Barang	414.151.178,00	397.075.715,00	95,88	309.768.900,00
5.1.02.01.01	Belanja Barang Pakai Habis	414.151.178,00	397.075.715,00	95,88	309.768.900,00
5.1.02.01.01.0002	Belanja Bahan-Bahan Kimia	489.228,00	486.000,00	99,34	1.620.000,00
5.1.02.01.01.0004	Belanja Bahan-Bahan Bakar dan Pelumas	0,00	0,00	0,00	720.000,00
5.1.02.01.01.0010	Belanja Bahan-Isi Tabung Gas	1.500.000,00	900.000,00	60,00	1.500.000,00
5.1.02.01.01.0013	Belanja Suku Cadang-Suku Cadang Alat Angkutan	0,00	0,00	0,00	6.400.000,00
5.1.02.01.01.0017	Belanja Suku Cadang-Suku Cadang Alat Pemancar	1.460.000,00	1.460.000,00	100,00	0,00
5.1.02.01.01.0024	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Tulis Kantor	16.412.500,00	16.233.750,00	98,91	15.132.000,00
5.1.02.01.01.0025	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Kertas dan Cover	16.421.250,00	16.294.800,00	99,23	35.300.000,00
5.1.02.01.01.0026	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Bahan Cetak	18.818.200,00	17.161.800,00	91,20	11.444.400,00
5.1.02.01.01.0027	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Benda Pos	1.000.000,00	1.000.000,00	100,00	5.000.000,00
5.1.02.01.01.0029	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Bahan Komputer	14.300.000,00	14.300.000,00	100,00	15.607.000,00
5.1.02.01.01.0030	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Perabot Kantor	3.905.000,00	3.905.000,00	100,00	825.000,00
5.1.02.01.01.0031	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat Listrik	5.350.000,00	5.350.000,00	100,00	0,00
5.1.02.01.01.0035	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor- Suvenir/Cendera Mata	0,00	0,00	0,00	4.000.000,00
5.1.02.01.01.0036	Belanja Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor-Alat/Bahan untuk Kegiatan Kantor Lainnya	300.000,00	300.000,00	100,00	270.000,00
5.1.02.01.01.0043	Belanja Natura dan Pakan-Natura	10.495.000,00	9.732.265,00	92,73	7.290.000,00
5.1.02.01.01.0052	Belanja Makanan dan Minuman Rapat	32.217.500,00	25.670.000,00	79,68	18.020.500,00
5.1.02.01.01.0053	Belanja Makanan dan Minuman Jamuan Tamu	111.015.000,00	104.719.900,00	94,33	8.390.000,00
5.1.02.01.01.0058	Belanja Makanan dan Minuman Aktivitas Lapangan	180.467.500,00	179.562.200,00	99,50	178.250.000,00
5.1.02.02	Belanja Jasa	545.263.944,20	424.247.800,00	77,81	1.100.142.445,00
5.1.02.02.01	Belanja Jasa Kantor	519.199.415,00	398.226.440,00	76,70	628.454.553,00
5.1.02.02.01.0003	Honorarium Narasumber atau Pembahas, Moderator, Pembawa Acara, dan Panitia	262.200.000,00	153.600.000,00	58,58	0,00
5.1.02.02.01.0004	Honorarium Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan	9.000.000,00	9.000.000,00	100,00	27.700.000,00
5.1.02.02.01.0007	Honorarium Rohaniwan	5.200.000,00	3.200.000,00	61,54	2.800.000,00
5.1.02.02.01.0011	Honorarium Penyelenggaraan Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan	0,00	0,00	0,00	30.200.000,00
5.1.02.02.01.0026	Belanja Jasa Tenaga Administrasi	45.698.628,00	45.698.628,00	100,00	530.692.681,00
5.1.02.02.01.0030	Belanja Jasa Tenaga Kebersihan	6.076.712,00	6.076.712,00	100,00	35.460.272,00
5.1.02.02.01.0067	Belanja Pembayaran Pajak, Bea, dan Perizinan	5.310.075,00	1.870.100,00	35,22	1.601.600,00
5.1.02.02.01.0080	Belanja Honorarium Penanggungjawaban Pengelola Keuangan	185.714.000,00	178.781.000,00	96,27	0,00
5.1.02.02.02	Belanja Iuran Jaminan/Asuransi	2.301.360,00	2.301.360,00	100,00	28.332.892,00
5.1.02.02.02.0005	Belanja Iuran Jaminan Kesehatan bagi Non ASN	2.301.360,00	2.301.360,00	100,00	25.008.112,00
5.1.02.02.02.0006	Belanja Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Non ASN	0,00	0,00	0,00	1.477.679,00
5.1.02.02.02.0007	Belanja Iuran Jaminan Kematian bagi Non ASN	0,00	0,00	0,00	1.847.101,00
5.1.02.02.05	Belanja Sewa Gedung dan Bangunan	16.503.169,20	16.460.000,00	99,74	16.460.000,00
5.1.02.02.05.0002	Belanja Sewa Bangunan Gudang	16.503.169,20	16.460.000,00	99,74	16.460.000,00
5.1.02.02.07	Belanja Sewa Aset Tetap Lainnya	2.000.000,00	2.000.000,00	100,00	0,00
5.1.02.02.07.0037	Belanja Sewa Tanda Penghargaan Bidang Lainnya	2.000.000,00	2.000.000,00	100,00	0,00
5.1.02.02.11	Belanja Beasiswa Pendidikan PNS	0,00	0,00	0,00	120.000.000,00
5.1.02.02.11.0002	Belanja Beasiswa Tugas Belajar S2	0,00	0,00	0,00	120.000.000,00
5.1.02.02.12	Belanja Kursus/Pelatihan, Sosialisasi, Bimbingan Teknis serta Pendidikan dan Pelatihan	5.260.000,00	5.260.000,00	100,00	306.895.000,00
5.1.02.02.12.0001	Belanja Kursus Singkat/Pelatihan	5.260.000,00	5.260.000,00	100,00	8.610.000,00

Kode Rekening	URAIAN	ANGGARAN 2025	REALISASI 2025	% 2025	REALISASI 2024
5.1.02.02.12.0004	Belanja Diklat Kepemimpinan	0,00	0,00	0,00	298.285.000,00
5.1.02.03	Belanja Pemeliharaan	5.825.000,00	5.825.000,00	100,00	5.680.000,00
5.1.02.03.02	Belanja Pemeliharaan Peralatan dan Mesin	5.825.000,00	5.825.000,00	100,00	5.680.000,00
5.1.02.03.02.0038	Belanja Pemeliharaan Alat Angkutan-Alat Angkutan Darat Bermotor-Kendaraan Bermotor Beroda Dua	5.825.000,00	5.825.000,00	100,00	0,00
5.1.02.03.02.0117	Belanja Pemeliharaan Alat Kantor dan Rumah Tangga-Alat Kantor-Alat Kantor Lainnya	0,00	0,00	0,00	2.760.000,00
5.1.02.03.02.0405	Belanja Pemeliharaan Komputer-Komputer Unit-Personal Computer	0,00	0,00	0,00	2.920.000,00
5.1.02.04	Belanja Perjalanan Dinas	555.689.006,93	260.938.183,00	46,96	822.820.267,00
5.1.02.04.01	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Negeri	555.689.006,93	260.938.183,00	46,96	822.820.267,00
5.1.02.04.01.0001	Belanja Perjalanan Dinas Biasa	478.165.766,93	202.278.183,00	42,30	744.230.267,00
5.1.02.04.01.0003	Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota	77.523.240,00	58.660.000,00	75,67	78.590.000,00
5.1.02.05	Belanja Uang dan/atau Jasa untuk Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	75.000.000,00	70.650.000,00	94,20	0,00
5.1.02.05.01	Belanja Uang yang Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	60.000.000,00	60.000.000,00	100,00	0,00
5.1.02.05.01.0003	Belanja Beasiswa	60.000.000,00	60.000.000,00	100,00	0,00
5.1.02.05.02	Belanja Jasa yang Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain/Masyarakat	15.000.000,00	10.650.000,00	71,00	0,00
5.1.02.05.02.0001	Belanja Jasa yang Diberikan kepada Pihak Ketiga/Pihak Lain	15.000.000,00	10.650.000,00	71,00	0,00
	<b>JUMLAH BELANJA OPERASI</b>	<b>7.212.942.567,03</b>	<b>5.959.582.253,00</b>	<b>82,62</b>	<b>7.749.717.337,00</b>
<b>5.2</b>	<b>BELANJA MODAL</b>	<b>29.250.000,00</b>	<b>29.250.000,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
5.2.02	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	29.250.000,00	29.250.000,00	100,00	0,00
5.2.02.10	Belanja Modal Komputer	29.250.000,00	29.250.000,00	100,00	0,00
5.2.02.10.01	Belanja Modal Komputer Unit	22.000.000,00	22.000.000,00	100,00	0,00
5.2.02.10.01.0002	Belanja Modal Personal Computer	22.000.000,00	22.000.000,00	100,00	0,00
5.2.02.10.02	Belanja Modal Peralatan Komputer	7.250.000,00	7.250.000,00	100,00	0,00
5.2.02.10.02.0005	Belanja Modal Peralatan Komputer Lainnya	7.250.000,00	7.250.000,00	100,00	0,00
	<b>JUMLAH BELANJA MODAL</b>	<b>29.250.000,00</b>	<b>29.250.000,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>JUMLAH BELANJA</b>	<b>7.242.192.567,03</b>	<b>5.988.832.253,00</b>	<b>82,69</b>	<b>7.749.717.337,00</b>
	<b>SURPLUS/DEFISIT</b>	<b>(7.242.192.567,03)</b>	<b>(5.988.832.253,00)</b>	<b>82,69</b>	<b>(7.749.717.337,00)</b>

Kab. Kep. Anambas, 31 Desember 2025  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA**



**Dr. NURGAYAH, M.A**  
NIP.196801262000032002



**bkpsdm**  
anambas

**BerAKHLAK**  
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**20  
25**

**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
(LKJIP)**

**BKPSDM  
KAB.KEP. ANAMBAS**