



Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2020



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2021



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Lampung Barat, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan



Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

B. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

C. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Barat mempunyai tugas dan kewajiban :

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm mempunyai fungsi :

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Dinas dipimpin oleh yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat structural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:

D. Isu Strategis

E. Landasan Hukum

LKIP Kabupaten Lampung Barat ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;



7. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 03 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2013 - 2018.

F. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Lampung Barat Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reuiu.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 ini, mengacu 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 Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.1 Perencanaan Strategis Sebelum Reviu

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022 ditetapkan dengan Surat Keputusan Nomor 800/IV.04/2017 Tahun 2017 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022. Penetapan jangka waktu 5 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022 dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dan stakeholder.



Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

1. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kabupaten Lampung Barat dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Kabupaten Lampung Barat yang Bermartabat serta Unggul, Nyaman dan Sejahtera

Visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022 adalah :

Terwujudnya Kabupaten Lampung Barat Hebat dan Sejahtera

2. Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022 tersebut diatas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

- a. Misi ke 4 : Meningkatkan tatakelola pemerintah yang profesional dan amanah dengan berorientasi pada pelayanan publik

3. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu / tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan



Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2017-2022 sebanyak 1 (satu) sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Pemerintah Kabupaten Lampung Barat	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	17%	36%	60%	85%	94%
			Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	15%	28%	41%	52%	64%

B. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Pemerintah Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Pemerintah Daerah dan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Nomor : 800/56/KPTS/IV.04/2019 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama RPJMD Kabupaten Lampung Barat dan Indikator Kinerja Utama SKPD Tahun 2017-2022.



Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	a. Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi;	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN berdasarkan Sistem Merit	Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat Nomor : 800/ /KPTS/IV.04/2019 Tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama (iku) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat
		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	b. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.	Jumlah pejabat yang telah disusun standar kompetensi sesuai dengan jenjangnya Jumlah jabatan yang ada x 100%	

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2020

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2020, dokumen



Rencana Kerja (Renja) Tahun 2020, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2020, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2020 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	60%
		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	41%

1.2 Perencanaan Strategis Hasil Reviu

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Pemerintah Kabupaten Lampung Barat juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, baik tingkat Pemerintah Daerah maupun tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas dilakukan reviu terhadap Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Hasil reviu tersebut selanjutnya menjadi salah satu dasar perencanaan kinerja dan penyusunan Laporan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2020, sebagai berikut :

A. Rencana Strategis Hasil Reviu

Hasil reviu pada rencana strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm terutama memperhatikan indikator dan target kinerja pada seluruh sasaran dengan maksud agar menggambarkan keberhasilan tujuan dan atau sasaran. Hasil reviu selanjutnya menjadi lembar kerja tambahan pada Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2020.



Beberapa cacatan dan rekomendasi yang diperoleh dalam pelaksanaan reviu Rencana strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat antara lain :

Berdasarkan hasil reviu dan tindaklanjut perbaikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2020 tersebut, selanjutnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2.4

Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Hasil Reviu

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	2018	2019	2020	2021	2022
1	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Di Pemerintah Kabupaten Lampung Barat	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	17%	36%	60%	85%	94%
			Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	15%	28%	41%	52%	64%

B. Indikator Kinerja Utama Hasil Reviu

Bersamaan dengan reviu rencana strategis juga dilakukan reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm serta menghasilkan penjelasan tentang Indikator berupa formulasi pengukuran dan kriteria indikator kinerja agar berorientasi hasil.

Berikut ini Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm hasil reviu berikut penjelasannya yang diuraikan pada table berikut :



Tabel 2.5
Indikator Kinerja Utama, Formulasi Pengukuran dan Kriteria Indikator Kinerja Hasil Reviu
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	ALASAN	FORMULASI/CARA PENGUKURAN	SUMBER DATA	KETERANGAN/KRITERIA
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	a. Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi;	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN berdasarkan Sistem Merit Jumlah Jabatan ASN x 100%	Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat Nomor : 800/ /KPTS/IV.04/2019 Tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama (iku) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat	
		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	b. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.	Jumlah pejabat yang telah disusun standar kompetensi sesuai dengan jenjangnya Jumlah jabatan yang ada x 100%		



C. Perjanjian Kinerja Hasil Reviu

Sesuai dengan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm hasil reviu dan sebagai bahan yang diperjanjikan oleh dengan dan besaran anggaran yang direncanakan melalui Program / Kegiatan pada Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Hasil Reviu
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	IKU / INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	60%
		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	41%



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2020 Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm.

A. Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian



sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Predikat nilai capaian kerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	Merah
= 100%	Tercapai/ Sesuai Target	Hijau
> 100%	Melebihi Target	Biru

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut :

**Pencapaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm
Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020**

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1	Sangat Baik	> 90	Biru Tua
2	Baik	75.00 – 89.99	Hijau
3	Cukup	65.00 – 74.99	Jingga
4	Kurang	50.00 – 64.99	Kuning
5	Sangat Kurang	0 – 49.99	Merah

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2020. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan



dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2020, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm berdasarkan Keputusan Nomor : 800/56/KPTS/IV.04/2019, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 2 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran : **Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat** dengan indikator:
 1. Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit
 2. Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi

B. Capaian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Nomor Nomor : 800/56/KPTS/IV.04/2019 tanggal 01 Agustus 2019 dan melalui Keputusan Keputusan Bupati Lampung Barat Nomor : 36 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama Kabupaten Lampung Barat. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2020 menunjukkan hasil sebagai berikut:

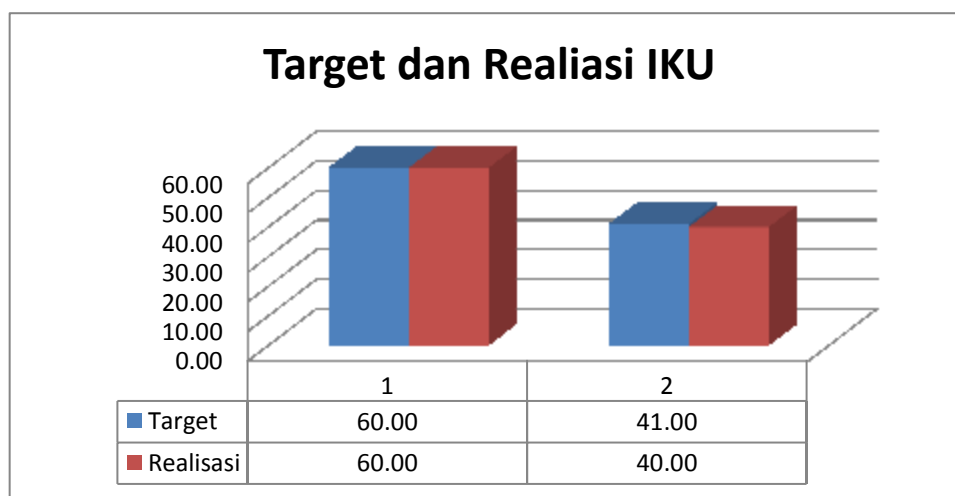
Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	60	60	100.00
2	Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	41	40	98.00

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

Capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit, dengan capaian kinerja 100 %, pada indikator Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi, dengan capaian kinerja 98 %. Untuk lebih jelaskan dapat disampaikan pada grafik berikut :

Gambar 1



C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2017-2022. Jumlah Sasaran yang



ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022 sebanyak 1 sasaran.

Tahun 2020 adalah tahun ke 3 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm, dari sebanyak 1 sasaran strategis dengan sebanyak 2 indikator kinerja yang ditetapkan maka pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	60	60	100.00
2	Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	41	40	98.00

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja Dinas pada beberapa table berikut :

Tabel 3.3
Pencapaian Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2020

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	0.00 %
2	Sesuai Target	100.00 %
3	Tidak Mencapai Target	98.00 %

Adapun pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam tabel, sebagai berikut:

Dari sebanyak 1 Sasaran diatas, pencapaian realisasi indikator kinerja sasaran terhadap target yang sudah ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pencapaian target Misi

No	Misi	Jumlah Indikator Sasaran	Tingkat Pencapaian					
			Melampaui target		Sesuai Target		Belum Mencapai Target	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Misi 4	2	0	0.00	1	100.00	1	98.00
	Jumlah	2	0	0.00	1	100.00	1	98.00

Dari sebanyak 1 sasaran dengan sebanyak 2 indikator kinerja, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kategori Pencapaian Indikator Sasaran

No	Kategori	Jumlah Indikator	Persentase
A.	Misi 4	2	
1	Melebihi/Melampaui Target	0	0.00 %
2	Sesuai Target	1	100.00 %
3	Tidak Mencapai Target	1	98.00 %

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis.

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-pembandingan antara lain :

- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- Kinerja nyata dengan target akhir renstra.
- kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.



Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2020 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 2 indikator kinerja dari sebanyak 1 Misi yaitu **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan amanah dengan berorientasi pada pelayanan publik”**, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat tahun 2017-2022, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2020 dengan Target Renstra Tahun 2017-2022

No	Sasaran	Indikator	Capaian Tahun 2019	Tahun 2020			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2020 Terhadap Target Akhir Renstra
				Target	Realisasi	Realisasi %		
1	Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	36%	60%	60%	100.00	94%	60%
2		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	28%	41%	40%	98.00	64%	40%

Analisis keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk kinerja tahun 2020 ditunjukkan dengan tercapainya target-target indikator yang telah ditetapkan, seperti ditunjukkan pada tabel 3.6

Sasaran Meningkatkan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat dengan indikator 2 indikator sebagaimana target yang ditentukan dalam dokumen perencanaan dalam realisasi dokumen perencanaan dimana 1) Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit, 2) Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi mencapai 100% dari target yang sudah ditentukan (100%). Hal ini berarti indikator pada sasaran Meningkatkan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat sudah optimal memenuhi target pencapaian sehingga untuk tahun berikutnya tetap dilakukan upaya lebih berdasarkan evaluasi mendalam berkaitan



dengan program kegiatan di lingkup sasaran Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat.

Keberhasilan indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dari sasaran Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat adalah berkat kontribusi/dukungan dan kerjasama berbagai pihak di lingkungan internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dan seluruh stakeholders pembangunan di Kabupaten Lampung Barat, yang dapat bersinergi dalam proses pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan sampai dengan evaluasi.

Dengan pencapaian tersebut, bahwa kegagalan kinerja dalam pelaksanaan program kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sepanjang tahun anggaran 2020 dapat dikatakan tidak terjadi atau dengan kata lain kegagalan kinerja dapat diminimalisir dan pelaksanaan kegiatan telah mengacu kepada dokumen perencanaan dengan indikator yang telah ditetapkan serta target yang realistis. Sehingga alokasi anggaran dapat dimanfaatkan seefisien dan seefektif mungkin.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2020 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 2 indikator kinerja dari sebanyak 1 Misi, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2017-2022, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut :

Sasaran 1
Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat

Pencapaian sasaran 1 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :



Tabel 3.7
Analisis Pencapaian Sasaran 1
Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten
Lampung Barat

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	17%	17%	100.00	36%	36%	100.00	60%	60%	100.00
2	Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	%	15%	15%	100.00	28%	28%	100.00	41%	40%	98.00

Analisa sasaran :

Sasaran Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat dapat dilihat dari sebanyak 2 indikator yaitu :

Capaian kinerja nyata indikator 1 "Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit" adalah sebesar 60 dari target sebesar 60 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 100.00 %, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan.

Tahun 2020 adalah tahun ke 3 renstra, capaian kinerja indikator 1 "Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit" tahun ini adalah sebesar 100.00 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm maka capaian kinerjanya mencapai 63.83 %.

Capaian kinerja nyata indikator 2 "Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi" adalah sebesar 40 dari target sebesar 41 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2020 sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 98.00 %, capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan.

Capaian kinerja nyata indikator 2 "Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi" tahun ini menurun 2.00 Point dari capaian tahun sebelumnya yang mencapai 100.00

Tahun 2020 adalah tahun ke 3 renstra, capaian kinerja indikator 1 "Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi" tahun ini adalah sebesar 98.00 %, bila dibandingkan dengan target akhir renstra Badan



Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm maka capaian kinerjanya mencapai 62.50 %.

1. Penghitungan Sasaran 1 Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat menggunakan formula sebagai berikut :

- a. Indikator sasaran : Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit. Indikator tersebut diukur dengan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah pelaksanaan pengisian jabatan ASN sesuai dengan berdasarkan Sistem Merit}}{\text{Jumlah Jabatan ASN}} \times 100\%$$

Dengan pencapaian untuk Indikator sasaran sebagai berikut :

$$\frac{680}{733} \times 60\% = 100,00\%$$

Data Dukung Capaian Indikator sasaran

NO	OPD	Jumlah	Persen
1	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN sesuai dengan berdasarkan Sistem Merit	680	60%
2	Jumlah Jabatan ASN	733	

Dari tabel di atas dapat diketahui pencapaian untuk indikator ke 1 yaitu Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit. Dari target 60% atau sebanyak 680 Jabatan yang ada pada dokumen RKPD tahun 2020, telah 100% atau seluruh dari 733 Jabatan tersebut selaras dengan dokumen RPJMD untuk tahun 2020.

- b. Indikator sasaran : Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi. Indikator tersebut diukur dengan formulasi sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat yang telah disusun standar kompetensi sesuai dengan jenjangnya}}{\text{Jumlah Jabatan Yang Ada}} \times 100\%$$

Dengan pencapaian untuk Indikator sasaran sebagai berikut :



$$\frac{179}{733} \times 41\% = 98,00\%$$

Data Dukung Capaian Indikator sasaran

NO	OPD	Jumlah	Persen
1	Jumlah Pejabat yang telah disusun standar kompetensi sesuai dengan jenjangnya	179	40%
2	Jumlah Jabatan Yang Ada	733	

Dari tabel di atas dapat diketahui pencapaian untuk indikator ke 2 yaitu Jumlah Pejabat yang telah disusun standar kompetensi sesuai dengan jenjangnya. Dari target 41% atau sebanyak 179 Jumlah Pejabat yang telah disusun Standar Kompetensi sesuai dengan jenjangnya yang ada pada dokumen RKPD tahun 2020, telah 40% atau seluruh dari 733 Jumlah Pejabat yang telah disusun Standar Kompetensi sesuai dengan jenjangnya tersebut selaras dengan dokumen RPJMD untuk tahun 2020.

Tabel 3.8

Capaian Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkakan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	78,3	65,95	84,23%

Sumber Data : <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2020/07/Laporan-Kinerja-Badan-Kepegawaian-Negara-2019.pdf>

Bedasarkan Tabel 3.8 menjelaskan bahwa pengukuran yang dilakukan oleh Direktorat Jabatan ASN didasarkan pada Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 Tentang pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, terealisasi sebesar 65,95 dengan target sebesar 78,3 maka capaian indicator menjadi 84.23%. Indikator Profesionalisme ASN merupakan upaya untuk mengukur profesionalisme dari ASN. Pada pengukuran yang dilakukan BKN ini memiliki bobot dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen dinilai yakni kualifikasi dengan porsi 25% kompetensi 40%, kinerja 30% dan terakhir disiplin yang memiliki bobot 5%. Total keseluruhan komponen yang didapat tersebut kemudian menjadi indeks Profesionalisme ASN. Sementara itu dalam hal kategori tingkat



profesionalitas, skor 51-60 merupakan kategori rendah, skor 70-80 kategori sedang, 81-90 kategori tinggi dan terakhir 91-100 kategori sangat tinggi. Upaya peningkatan profesionalisme ASN yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) 2019 terlihat dalam Indeks profesionalisme ASN.

2. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan BKN Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa realisasi sasaran strategis pada tahun 2020 dari semua indikator kinerja sasaran 1 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia memiliki realisasi kinerja sebesar 100%. Maka dalam indeks profesionalisme ASN pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki Bobot sebesar 100 dengan kategori sangat tinggi, dibandingkan dengan sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2019 dengan capaian kinerja sebesar 84,23 dengan kategori tinggi.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya.

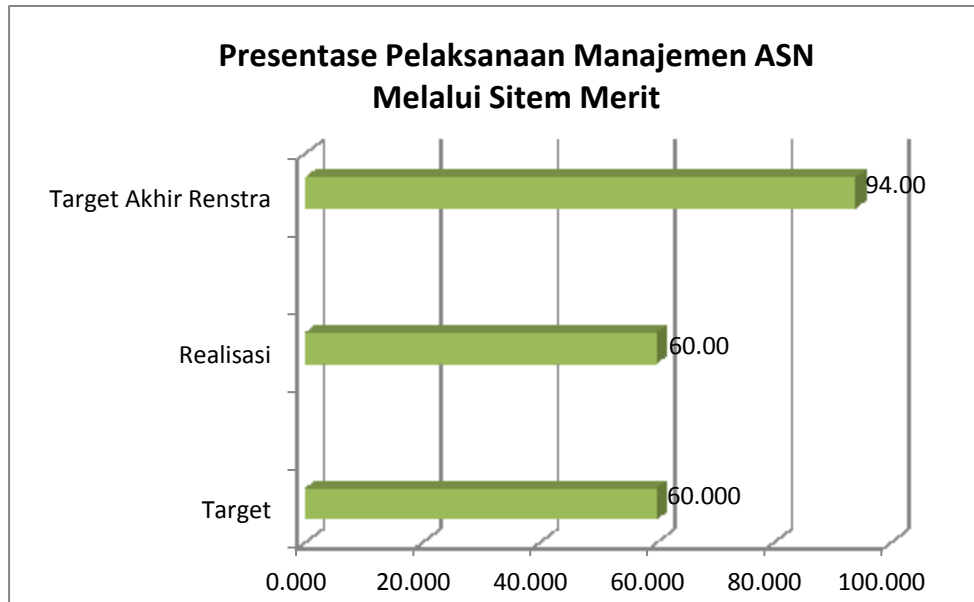
Berdasarkan Tabel 3.6 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2020 dari semua indikator kinerja sasaran 1 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia realisasi sama dengan tahun sebelumnya yaitu 100%. Hal ini terjadi karena keselarasan merupakan hal utama yang harus dilakukan dalam proses perencanaan pembangunan. Hal ini juga diperkuat dengan pemanfaatan sistem informasi perencanaan dan pengelolaan keuangan daerah (SIPPKD) yang sudah mengintegrasikan sistem perencanaan dan penganggaran pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat.

4. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Akhir Renstra.

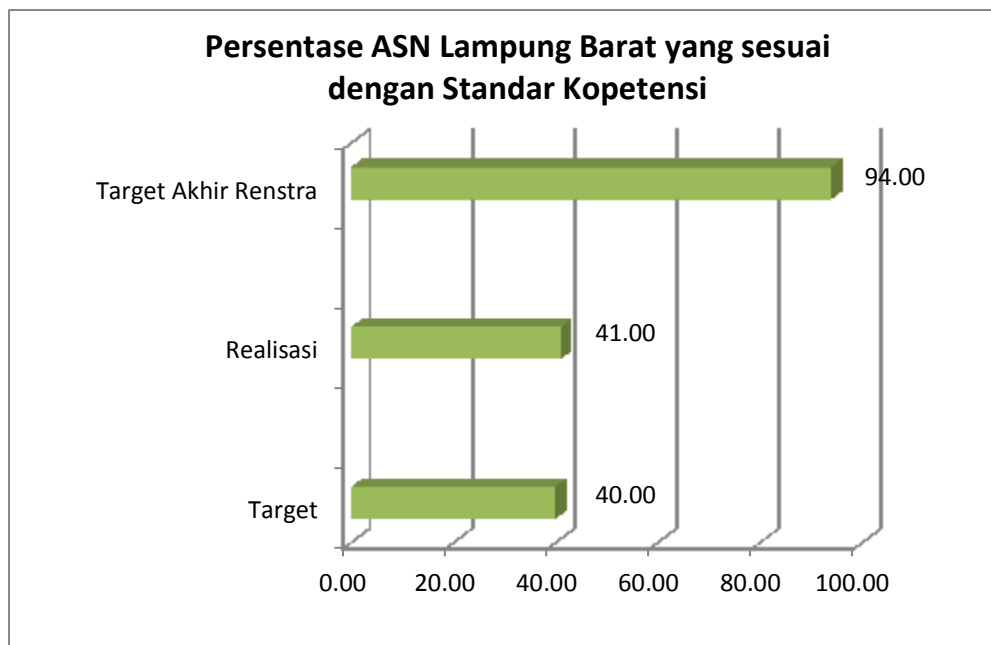
Berdasarkan Tabel 3.5 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2020 dari semua indikator kinerja sasaran 1 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sama atau sudah sesuai dengan target akhir, dimana keselarasan semua dokumen perencanaan pembangunan daerah dimulai dan didasarkan pada RPJMD untuk menselaraskan juga dengan memanfaatkan Sistem Informasi Perencanaan dan penganggaran yang sudah dibangun oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat. Untuk lebih jelasnya disampaikan dalam grafik berikut :



Gambar 3.1



Gambar 3.2





Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

No	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6
1	Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN	<ul style="list-style-type: none">- Persentase Pengisian Jabatan Struktural JPT, Administrator dan pengawas yang sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan- Persentase Pengisian ASN Jabatan Fungsional Umum dan Tertentu berdasarkan kebutuhan pada Anjab dan ABK	38% 61%	100% 94%
2	Program Peningkatan Pengembangan Sumberdaya Aparatur	Meningkatnya Aparatur Sipil Negara yang memenuhi Standar Kompetensi	<ul style="list-style-type: none">- Persentase Jabatan JPT, Administrator dan Pengawas yang sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan- Persentase Pejabat yang memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjangnya- Presentase Jabatan Fungsional yang memahami Penyusunan Angka Kredit- Presentase PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah- Presentase Dokumen Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dan Standar Kompetensi Jabatan yang Terlaksana- Presentase PNS yang mengikuti Diklat/ Bimbingan Teknis	63% 81% 0% 0% 0%	100% 100% 0% 0% 100%



Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

No	Program	Indikator Kinerja	Target kinerja	Realisasi	Target Keuangan	Realisasi Keuangan
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	- Persentase Pengisian Jabatan Struktural JPT, Administrator dan pengawas yang sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	38%	100%	Rp. 306.608.018	Rp. 303.345.418 (98,942)
		- Persentase Pengisian ASN Jabatan Fungsional Umum dan Tertentu berdasarkan kebutuhan pada Anjab dan ABK	61%	93,78%	Rp. 683.386.000	Rp. 679.191.082 (99,39%)
2	Program Peningkatan Pengembangan Sumberdaya Aparatur	- Persentase Jabatan JPT, Administrator dan Pengawas yang sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan	63%	100%	Rp. 47.789.988	Rp. 47.789.988 (100%)
		- Persentase Pejabat yang memiliki Sertifikat Diklat Kepemimpinan sesuai dengan jenjangnya	81%	100%	Rp. 1.370.637.700	Rp. 1.370.636.900 (99,99%)
		- Presentase Jabatan Fungsional yang memahami Penyusunan Angka Kredit	0%	0%	0	0 (0)
		- Presentase PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	0%	0%	Rp. 8.500.000	Rp. 8.500.000 (100)
		- Presentase Dokumen Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) dan Standar Kompetensi Jabatan yang Terlaksana	0%	0%	0	0 (0%)
		- Presentase PNS yang mengikuti Diklat/ Bimbingan Teknis	60	100%	Rp. 17.750.000	Rp. 17.745.000 (99,97)



5. Analisa :

Pencapaian target indikator :

1. Seluruh program yang mendukung pencapaian Sasaran 1 sudah mencapai target yang telah ditetapkan pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan capaian 100%.

Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Penempatan PNS dengan indikator Jumlah Penempatan PNS yang dilaksanakan dengan target 1 Kali dan terealisasi 7 Kali dengan pencapaian 700%. capaian over target dikarenakan adanya Pelantikan/Pergeseran Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat
2. Proses Penyelesaian Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS dengan indikator Jumlah penanganan kasus-kasus pelanggaran Disiplin dengan target 2 Kasus dan terealisasi 0 Kasus dengan pencapaian 0% dikarenakan belum adanya Hasil Rapat Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) memutuskan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran Disiplin.
3. Pengambilan Sumpah PNS dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti Sumpah PNS dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan pencapaian 0%. di Kerenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19
4. Proses Penyelesaian Perubahan Status CPNS ke PNS dengan indikator Jumlah CPNS yang mengajukan perubahan status dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan tingkat pencapaian 0%. di Kerenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19
5. Proses Penyelesaian Kenaikan Pangkat Satu Atap dengan indikator Jumlah PNS yang mengajukan Kenaikan Pangkat dengan target 500 Orang terealisasi 578 Orang dengan tingkat pencapaian 116%, capaian over target dikarenakan banyaknya PNS yang mendapat Kenaikan Pangkat pada periode April 2020 sebanyak 424 PNS dan Periode Oktober 2020 sebanyak 154 PNS.
6. Pemeliharaan Data dan Sistem SAPK dengan indikator Jumlah pemeliharaan Data dan Sistem SAPK dengan target 12 Bulan dan terealisasi 12 Bulan dengan pencapaian 100%.
7. Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN) dengan indikator Jumlah PNS yang menyampaikan LHKPN dengan target 122 Orang dan terealisasi 128 Orang dengan tingkat pencapaian 105%. Capaian Over target dikarenakan ada 2 Jabatan yang diduduki lebih dari 1 (satu) Orang/Wajib lapor LHKPN yaitu Auditor dan POKJA
8. Seleksi Penerimaan CPNS dengan indikator Jumlah CPNS yang direkrut dengan target 179 Orang dan terealisasi 165 Orang dengan tingkat pencapaian 92%. di Kerenakan Kabupaten Lampung Barat tahun 2019 lalu mendapatkan formasi CPNS sebanyak 179 orang, dengan rincian tenaga pendidikan 46 orang, tenaga kesehatan 67 orang dan tenaga teknis 66 orang. Namun dari 179 formasi itu, yang terisi hanya 165 orang sedangkan 14 orang formasi tidak terisi yakni 13 orang formasi untuk dokter gigi dan satu orang formasinya pengelola SIM Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu tidak terisi. Hasil seleksi CPNS ini merupakan integrasi nilai Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) No.23/2019 tentang kriteria penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan pelaksanaan seleksi CPNS 2019. Yang mana sesuai dengan ketentuan tersebut, yaitu bobot nilai SKD 40 persen serta SKB 60 persen.



9. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS dengan indikator Jumlah Dokumen Instrumen Analisis Jabatan dengan target 3 Dokumen dan terealisasi 3 Dokumen dengan tingkat pencapaian 100%.
10. Seleksi Pejabat Eselon II dengan indikator Jumlah Jabatan yang diseleksi dengan target 4 Jabatan dan terealisasi 4 Jabatan dengan tingkat pencapaian 100%. Kegiatan ini bertujuan memberikan kesempatan untuk seleksi kompetensi jabatan agar didapatkan pejabat yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensi dan mempunyai kemampuan yang professional. Kegiatan Seleksi Pejabat Eselon II (Jabatan Pimpinan Tinggi) dalam pengisian jabatannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Pada Tahun 2020 kegiatan ini dilaksanakan untuk mengisi 4 Jabatan yaitu : Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2KBP3A)), Kepala Dinas Perikanan, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) yang diikuti oleh 18 Peserta yang memenuhi syarat. Sehingga terpilih pejabat Eselon II yaitu :
 1. Muhammad Henry Fisal SH., MH. (Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2KBP3A))
 2. Kamaluddin, S.T.. (Kepala Dinas Perikanan)
 3. HAIZA RINSA, SH. (Kepala Satuan Polisi Pamong Praja)
 4. Padang Priyo Utomo, SH. (Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo))
11. Penyelesaian Proses Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan indikator Jumlah PNS yang mengajukan Pensiun dengan target 70 Orang dan terealisasi 92 Orang dengan tingkat pencapaian 131%, dikarenakan sebanyak 78 Orang telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP) dan 14 Orang Meninggal Dunia (MD).
12. Sistem Informasi Pegawai On-Line (SIP On-Line) dengan indikator Jumlah SKPD yang diinput dalam Aplikasi dengan target 46 Opd dan terealisasi 46 Opd dengan tingkat pencapaian 100%.
13. Monitoring dan Verifikasi SKP dengan indikator Jumlah pelaksanaan Monitoring dan Verifikasi SKP dengan target 1 Kali dan terealisasi 1 Kali dengan tingkat pencapaian 100%.
14. Evaluasi Kinerja PNS dengan indikator Jumlah Pejabat yang dievaluasi dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan tingkat pencapaian 0%. di Kerenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19
15. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi dengan indikator Jumlah PNS yang mendapat Penghargaan dengan target 0 Orang dan terealisasi 181 Orang dengan tingkat pencapaian 100%. Di Kerenakan telah selesainya proses usul tanda kehormatan satyalancana karya satya yang disampaikan kepada menteri dalam negeri melalui sekretaris jenderal pada tahun 2019
16. Penatausahaan Berkas Kepegawaian ASN dengan indikator Jumlah pemberkasan PNS yang memiliki KARPEG, KARSU, KARIS dan TASPEN dengan target 2 Kali dan terealisasi 2 Kali dengan tingkat pencapaian 100%



Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Diklat Pelatihan Dasar Calon PNS dengan indikator Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat dengan target kegiatan 145 CPNS terealisasi sebanyak 145 CPNS Formasi Umum 2018 yang dinyatakan lulus dan mendapatkan STPPL yang telah mengikuti Prajabatan. Kegiatan ini bertujuan sebagai salah satu syarat yang digunakan untuk perubahan status dari CPNS menjadi PNS dengan pencapaian 100%
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim II) dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim II dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan pencapaian 0%. di Karenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19
3. Pendidikan dan Pelatihan Formal dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti Bimtek dan Kursus dengan target kegiatan 3 Orang terealisasi sebanyak 3 Orang yang telah mengikuti Bimtek dan Kursus. Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Formal ini yang menjadi kelompok pemanfaat Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia yang melaksanakan Bimbingan Teknis, Sosialisasi maupun TOT di Luar Kabupaten guna mendapatkan pengetahuan yang lebih, dengan pencapaian 100%.
4. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim III) dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim III Dari target kegiatan 0 Orang terealisasi sebanyak 4 Orang yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III. Dikarenakan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia pada Tahun 2019 melakukan program Pengiriman Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III di Pusdiklat LAN Pejompongan Jakarta terdapat 5 orang PNS eselon III yang di usulkan ke LAN untuk mengikuti diklat dan karena keterbatasan peserta maka di panggil 1 orang peserta a.n. SRI HARINI, S.Sos, MM. dikarenakan terdapat Biaya Belanja Kursus, Pelatihan, Sosialisasi dan Bimbingan Teknis PNS sudah disetorkan sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak sesuai dengan indek yang ditetapkan oleh Pusdiklat LAN, maka pada tahun 2020 Pemerintah Kabupaten Lampung Barat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia mendapat panggilan peserta 4 Orang untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III oleh Pusdiklat LAN. Kegiatan ini bertujuan untuk peningkatan mutu kualitas Sumberdaya Manusia khususnya aparatur sehingga terpenuhinya Kebutuhan organisasi dan Peraturan dalam menduduki syarat jabatan.
5. Dana Tugas Belajar dengan indikator Jumlah PNS yang mendapat Bantuan Tugas Belajar Dari target kegiatan 4 Orang terealisasi sebanyak 4 dikarenakan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia pada Tahun 2020 ini menyalurkan bantuan Tugas Belajar atau Beasiswa sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dan hanya terdapat 4 orang PNS yang sedang mengikuti Program Tugas Belajar dari total anggaran untuk 4 orang dengan pencapaian 100%.
6. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah dengan indikator Jumlah peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan pencapaian 0% di Karenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19 Pada tahun 2020 kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah hanya terdapat Belanja Perjalanan Dinas Luar Daerah (Koordinasi ke Kanreg V



- BKN Jakarta) sehingga Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah tidak terlaksana.
7. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan dengan indikator Jumlah Dokumen Standar Kompetensi Jabatan dengan target 0 Dokumen dan terealisasi 0 Dokumen dengan pencapaian 0%. di Karenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19 Pada tahun 2020 kegiatan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan hanya terdapat Belanja Perjalanan Dinas Luar Daerah (Koordinasi Ke Bandar Lampung) sehingga Pelaksanaan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan tidak terlaksana
 8. Diklat Revolusi Mental PNS dengan indikator Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Revolusi Mental dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan pencapaian 0% di Karenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19 Pada tahun 2020 kegiatan Diklat Revolusi Mental PNS hanya terdapat Belanja Perjalanan Dinas Luar Daerah sehingga Pelaksanaan Diklat Revolusi Mental PNS tidak terlaksana
 9. Pengiriman Diklat Teknis Lainnya dengan indikator Jumlah Aparatur yang dikirim dengan target 0 Orang dan terealisasi 0 Orang dengan pencapaian 0% di Karenakan adanya Refocusing Penanganan Covid-19

6. Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja dapat tercapai karena beberapa hal, diantaranya:

1. Adanya kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Diklat
2. Adanya Diklat dalam rangka peningkatan kompetensi
3. Tersedianya data analisis jabatan
4. Adanya jaringan SAPK
5. Adanya pengembangan dan optimalisasi staf

Namun di sisi lain, masih terdapat beberapa permasalahan yang perlu menjadi bahan perhatian, diantaranya:

1. Tidak memiliki Gedung Diklat dan Asrama sebagai sarana untuk penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan
2. Pejabat yang menduduki Jabatan belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan,
3. Kurang berjalannya Anjab,
4. Kurang optimalnya SAPK dan
5. Kurang optimalnya penempatan staf dikarenakan jumlah SDM yang kurang.

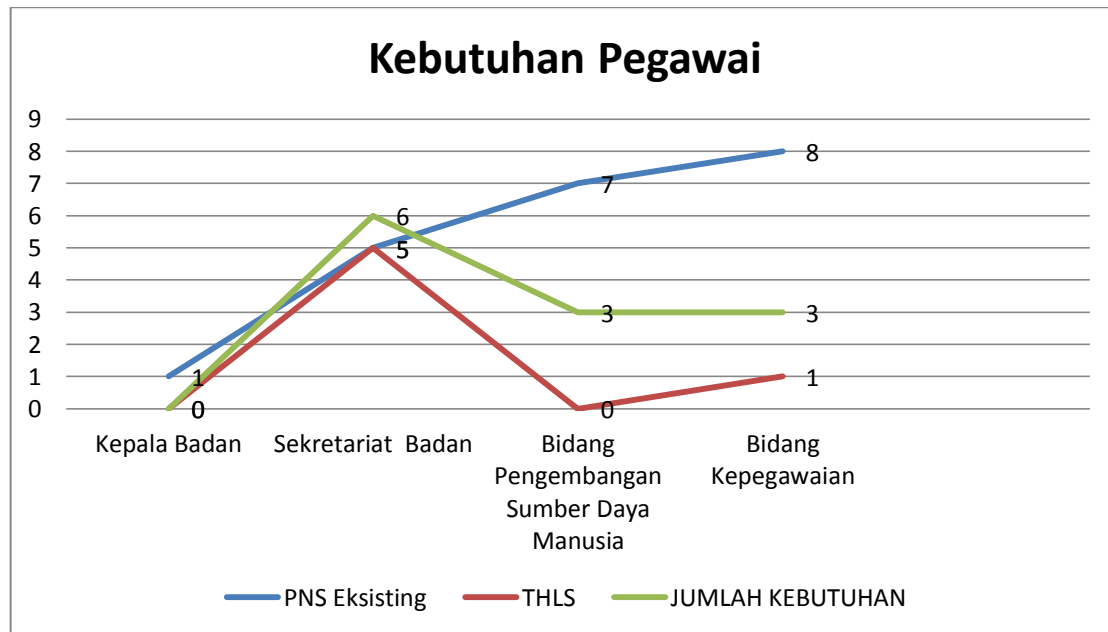
Terhadap permasalahan tersebut, hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan meliputi:

1. Melakukan kerjasama dengan Bandiklatda Propinsi Lampung dan Lembaga terkait untuk penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan;



7. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Capaian tersebut diperoleh dengan efisiensi penggunaan sumber daya aparatur yang terlihat pada grafik berikut:



Berdasarkan pada gambar 3.5 terlihat bahwa kinerja 39 pegawai sesuai jumlah kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia bisa ditangani oleh 21 pegawai ditambah dengan 6 tenaga Harian Sukarela yang memiliki tugas melaksanakan sebagian ketugasan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Jabatan Pelaksana maupun Jabatan Fungsional. Pada Pemerintah Daerah. Dalam hal sarana dan prasarana, di tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat memiliki asset

Data Sarana dan Prasarana yang masih terpakai (dapat dipergunakan) Adapun sarana pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat yaitu :

- | | | | |
|--------------------|---|-----|------|
| 1. Komputer | : | 2 | Unit |
| 2. Laptop | : | 3 | Unit |
| 3. Mesin Tik | : | 2 | Buah |
| 4. Meja Tulis | : | 38 | Unit |
| 5. Meja Rapat | : | 2 | Unit |
| 6. Kursi Tamu | : | 1 | Unit |
| 7. Kursi Putar | : | 11 | Unit |
| 8. Kursi Lipat | : | 100 | Unit |
| 9. Filling Kabinet | : | 11 | Unit |
| 10. Lemari Kayu | : | 8 | Buah |
| 11. Lemari Besi | : | 5 | Buah |
| 12. Rak | : | 2 | Buah |
| 13. Generator | : | 1 | Unit |
| 14. Brankas | : | 2 | Buah |



15. Telepone	:	2	Unit
16. Faximili	:	1	Unit
17. White Board	:	2	Buah
18. OHP	:	1	Buah
19. Jam Dinding	:	4	Buah
20. Kursi Belajar	:	80	Buah
21. Kursi Lipat	:	8	Unit
22. Scanner	:	2	Unit
23. Layar	:	1	Unit
24. LCD	:	2	Unit
25. Podium	:	1	Buah
26. UPS	:	3	Unit
27. Printer	:	7	Unit
28. Hardisk 2 TB	:	2	Unit
29. Mesin Pemindai	:	65	Unit
30. Lisensi	:	65	Unit
31. Proyektor	:	1	Unit

a. Potensi dan kondisi sarana pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sampai saat ini adalah :

a. Kendaraan Dinas Roda 4	:	6	Unit
b. Kendaraan Roda 2	:	2	Unit

8. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	6	7
1	Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	100,00	99,25%	0,75%
		Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	98,00	99,96%	0,04
Jumlah Total Efisiensi					0.79%
Rata-rata efisiensi per indikator					0.40%

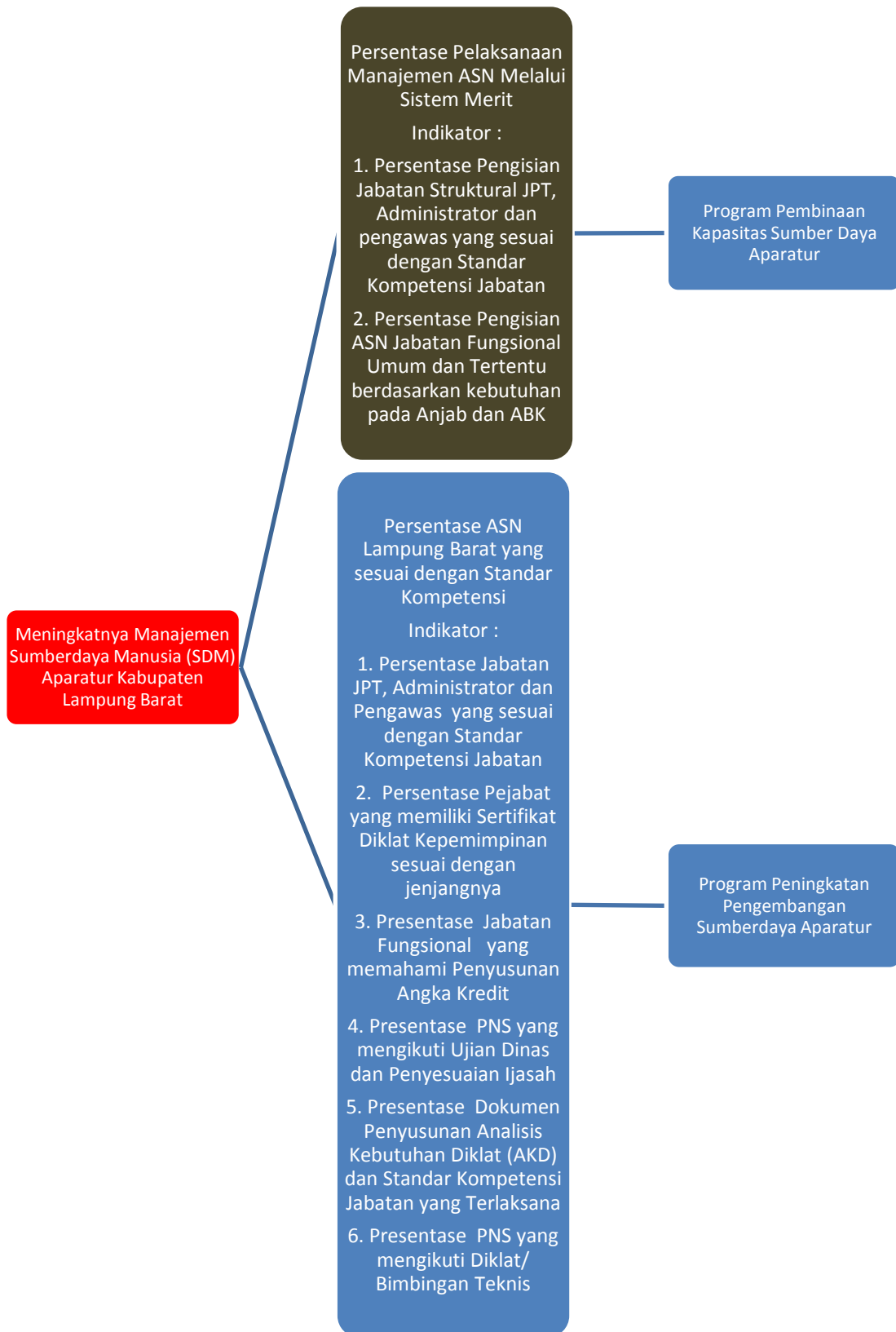


Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun Anggaran 2020 telah melaksanakan program kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata 100%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, total efisiensi anggaran mencapai 0,79 persen dengan rata-rata per Indikator saran 0,40%. Sebagai gambaran lebih jelasnya disampaikan grafis sebagai berikut :





9. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan





10. Fungsi Penunjang: Perencanaan

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk tahun 2017-2022 seperti yang tertuang pada gambar 3.1 adalah “Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat” dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (AKIP). Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dicapai melalui 2 sasaran strategis, yaitu 1) Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit 2) Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi. Sasaran strategis tersebut dicapai dengan 2 (Dua) program, yaitu:

Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Penempatan PNS
2. Proses Penyelesaian Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
3. Pengambilan Sumpah PNS
4. Proses Penyelesaian Kenaikan Pangkat Satu Atap
5. Pemeliharaan Data dan Sistem SAPK
6. Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)
7. Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan PNS
8. Seleksi Pejabat Eselon II
9. Penyelesaian Proses Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN)
10. Monitoring dan Verifikasi SKP
11. Evaluasi Kinerja PNS
12. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi
13. Penatausahaan Berkas Kepegawaian ASN
14. Proses Penyelesaian Perubahan Status CPNS ke PNS
15. Sistem Informasi Pegawai On-Line (SIP On-Line)
16. Seleksi Penerimaan CPNS

Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Diklat Pelatihan Dasar Calon PNS
2. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim II)
3. Pendidikan dan Pelatihan Formal
4. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim III)
5. Dana Tugas Belajar
6. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah
7. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan
8. Diklat/ Revolusi Mental PNS
9. Pengiriman Diklat Teknis Lainnya



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 Pembuatan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2020 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Dalam tahun 2020 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat menetapkan sebanyak 1 (Satu) sasaran dengan 2 (Dua) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Sasaran : **Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat** dengan indikator:

1. Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit
2. Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi
Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah sesuai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2020 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Lampung Barat Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp. 4.752.940.155,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 4.528.380.535,- dengan demikian dapat dikatakan tahun 2020 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat kondisi anggaran adalah Silpa Rp. 224.559.620,-



Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat 2017-2022 menetapkan sebanyak 1 (Satu) sasaran dengan 2 (Dua) indikator kinerja tersebut telah dilaksanakan melalui Rencana Kinerja Tahunan tahun ke 2 dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2020, dengan rincian pencapaian sasaran sebagai berikut :

- Sasaran : **Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat** dengan indikator:
 1. Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit
 2. Persentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 4.752.940.155,- (empat milyar tujuh ratus lima puluh dua juta sembilan ratus empat puluh ribu seratus lima puluh Lima rupiah) telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan pagu anggaran tersebut maka realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat adalah 95,28% dari anggaran yang direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat perlu dioptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Lampung Barat.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Lampung Barat.

Kabupaten Lampung Barat,
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm



NIP. 19660821 198602 1 001

Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2020 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No	Program	Pagu Anggaran Tahun 2020	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Sasaran 1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat									
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran									
1.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	630.000.00	630.000.00	100	630.000.00	100	630.000.00	100	630.000.00	100
1.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	11.400.000.00	2.244.895.00	19.69	3.851.875.00	33.79	5.448.722.00	47.8	7.013.939.00	61.53
1.3	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	1.736.000.00	0.00	0	0.00	0	1.721.505.00	99.17	1.721.505.00	99.17
1.4	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	455.000.00	0.00	0	0.00	0	125.000.00	27.47	250.000.00	54.95
1.5	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	6.983.940.00	2.479.640.00	35.5	4.883.940.00	69.93	5.933.940.00	84.97	6.983.940.00	100
1.6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	13.942.000.00	5.257.000.00	37.71	10.542.000.00	75.61	13.942.000.00	100	13.942.000.00	100
1.7	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	23.957.500.00	6.250.000.00	26.09	11.960.000.00	49.92	18.180.000.00	75.88	23.957.500.00	100
1.8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	948.000.00	948.000.00	100	948.000.00	100	948.000.00	100	948.000.00	100
1.9	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.960.000.00	990.000.00	25	1.980.000.00	50	2.970.000.00	75	3.960.000.00	100
1.10	Penyediaan Makanan dan Minuman	2.177.500.00	1.647.500.00	75.66	2.177.500.00	100	2.177.500.00	100	2.177.500.00	100
1.11	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	61.959.000.00	19.329.000.00	31.2	22.039.000.00	35.57	37.762.250.00	60.95	61.959.000.00	100
1.12	Penyediaan Jasa Propaganda/Publikasi/Pameran	0.00	0.00	31.2	0.00	35.57	0.00	60.95	0.00	100
1.13	Rapat-Rapat Koordinasi dan Pembinaan Dalam Daerah	2.580.000.00	2.580.000.00	100	2.580.000.00	100	2.580.000.00	100	2.580.000.00	100
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur									
2.1	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	0.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
2.2	Pengadaan Komputer/Jaringan Komputer	11.500.000.00	11.500.000.00	100	11.500.000.00	100	11.500.000.00	100	11.500.000.00	100
2.3	Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	0.00	0.00	100	0.00	100	0.00	100	0.00	100
2.4	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	71.865.000.00	31.655.000.00	44.05	48.960.000.00	68.13	60.210.000.00	83.78	71.850.000.00	99.98
2.5	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	3.868.000.00	2.696.000.00	69.7	3.868.000.00	100	3.868.000.00	100	3.868.000.00	100
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan SKPD									
3.1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.000.000.00	0.00	0	472.500.00	47.25	741.100.00	74.11	1.000.000.00	100
3.2	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	1.000.000.00	0.00	0	539.000.00	53.9	539.000.00	53.9	1.000.000.00	100
3.3	Penyusunan Pelaporan Prognosis Realisasi Anggaran	2.000.000.00	0.00	0	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100
3.4	Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun	2.600.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.600.000.00	100
3.5	Penyusunan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Dokumen Perencanaan SKPD	7.322.500.00	0.00	0	5.651.500.00	77.18	6.843.500.00	93.46	7.322.500.00	100
3.6	Kegiatan Pengelolaan Keuangan Daerah	104.000.000.00	30.750.000.00	29.57	56.700.000.00	54.52	80.450.000.00	77.36	104.000.000.00	100
4	Program Peningkatan Pengembangan Sumberdaya Aparatur									
4.1	Diklat Pelatihan Dasar Calon PNS	1.370.637.700.00	1.323.126.500.00	96.53	1.338.953.500.00	97.69	1.358.484.700.00	99.11	1.370.636.900.00	100
4.2	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim II)	0.00	0.00	96.53	0.00	97.69	0.00	99.11	0.00	100
4.3	Pendidikan dan Pelatihan Formal	13.500.000.00	13.500.000.00	100	13.500.000.00	100	13.500.000.00	100	13.500.000.00	100
4.4	Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah (Diklatpim III)	0.00	0.00	100	0.00	100	0.00	100	0.00	100
4.5	Dana Tugas Belajar	43.539.988.00	43.539.988.00	100	43.539.988.00	100	43.539.988.00	100	43.539.988.00	100
4.6	Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	8.500.000.00	8.500.000.00	100	8.500.000.00	100	8.500.000.00	100	8.500.000.00	100
4.7	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan	4.250.000.00	0.00	0	4.250.000.00	100	4.250.000.00	100	4.250.000.00	100
4.8	Diklat Revolusi Mental PNS	4.250.000.00	0.00	0	4.245.000.00	99.88	4.245.000.00	99.88	4.245.000.00	99.88
4.9	Pengiriman Diklat Teknis Lainnya	0.00	0.00	0	0.00	99.88	0.00	99.88	0.00	99.88
5	Program Pembinaan Kapasitas Sumber Daya Aparatur									
5.1	Penempatan PNS	4.041.500.00	4.041.500.00	100	4.041.500.00	100	4.041.500.00	100	4.041.500.00	100
5.2	Proses Penyelesaian Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	896.000.00	896.000.00	100	896.000.00	100	896.000.00	100	896.000.00	100
5.3	Pengambilan Sumpah PNS	0.00	0.00	100	0.00	100	0.00	100	0.00	100
5.4	Proses Penyelesaian Perubahan Status CPNS ke PNS	0.00	0.00	100	0.00	100	0.00	100	0.00	100
5.5	Pemberian Penghargaan Bagi PNS yang Berprestasi	1.367.000.00	0.00	0	1.367.000.00	100	1.367.000.00	100	1.367.000.00	100
5.6	Proses Penyelesaian Nenaikan Pangkat Satu Atap	57.167.800.00	35.348.600.00	61.83	57.167.800.00	100	57.167.800.00	100	57.167.800.00	100
5.7	Pemeliharaan Data dan Sistem	25.968.500.00	7.570.000.00	29.15	13.007.500.00	50.09	18.445.000.00	71.03	23.882.500.00	91.97

Halaman 0

			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	5.8	Laporan Hasil Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	2.301.000.00	1.255.000.00	54.54	2.301.000.00	100	2.301.000.00	100	2.301.000.00	100
	5.9	Seleksi Penerimaan CPNS	638.475.000.00	96.546.600.00	15.12	99.830.382.00	15.64	530.228.382.00	83.05	634.280.082.00	99.34
	5.10	Penyusunan Instrumen Analisis Jabatan	4.184.000.00	4.184.000.00	100	4.184.000.00	100	4.184.000.00	100	4.184.000.00	100
	5.11	Seleksi Pejabat Eselon II	179.905.000.00	0.00	0	6.018.218.00	3.35	10.569.818.00	5.88	178.789.818.00	99.38
	5.12	Penyelesaian Proses Pensiun Aparatur Sipil Negara (ASN)	19.659.218.00	13.636.000.00	69.36	13.636.000.00	69.36	19.597.800.00	99.69	19.597.800.00	99.69
	5.13	Sistem Informasi Pegawai On-line (SIP On-line)	44.911.000.00	43.697.000.00	97.3	44.911.000.00	100	44.911.000.00	100	44.911.000.00	100
	5.14	Monitoring dan Verifikasi SKP	1.504.000.00	1.504.000.00	100	1.504.000.00	100	1.504.000.00	100	1.504.000.00	100
	5.15	Evaluasi Kinerja PNS	0.00	0.00	100	0.00	100	0.00	100	0.00	100
	5.16	Penatausahaan Berkas Kepegawaian ASN	9.614.000.00	9.194.000.00	95.63	9.614.000.00	100	9.614.000.00	100	9.614.000.00	100
Total Per Sasaran		2.770.556.146.00	1.725.496.223.00	62.28	1.862.750.203.00	67.23	2.395.917.505.00	86.48	2.758.472.272.00	99.56	
Grand Total		2.770.556.146.00	1.725.496.223.00	62.28	1.862.750.203.00	67.23	2.395.917.505.00	86.48	2.758.472.272.00	99.56	