



Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2021



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2022



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 2021 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

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud Kepala Badan mempunyai rincian tugas :

1. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan di lingkungan badan yang menjadi tugas dan kewenangannya;
2. Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Merumuskan kebijakan teknis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Melaksanakan penyusunan kebijakan, pedoman petunjuk teknis mengenai sistem manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Merumuskan petunjuk pembinaan dan pengembangan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Membagi tugas dan kegiatan kepada bawahan sekaligus memberikan petunjuk baik secara lisan maupun tertulis sesuai permasalahan dan bidang tugas masing-masing;



7. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan;
8. Menilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Badan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
9. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sekretaris

Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan, pengelolaan keuangan dan pelayanan administrasi pada seluruh unit organisasi di lingkungan badan serta melakukan perencanaan dan penyusunan program, evaluasi serta pelaporan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan badan;
2. Pelaksanaan tugas administrasi umum dan administrasi kepegawaian, perlengkapan, keuangan, kearsipan dan kerumahtanggaan;
3. Pelayanan administrasi; dan
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di lingkup sekretariat dan lingkup badan;

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud Sekretaris Badan mempunyai rincian tugas :

1. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan di lingkungan sekretariat badan yang menjadi tugas dan kewenangannya;
2. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang kesekretariatan;
3. Menyiapkan bahan dan data untuk kegiatan pelaksanaan tugas dan penyusunan program kerja;



4. Merencanakan anggaran biaya yang diperlukan untuk satu tahun anggaran dan mengevaluasi penggunaan biaya yang telah dikeluarkan serta membuat laporan pelaksanaan kegiatan pada pimpinan;
5. Mengkoordinasikan kegiatan yang akan dilaksanakan pada atasan dan bidang-bidang yang ada di lingkungan Badan;
6. Menyiapkan perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan kesekretariatan dan administrasi umum;
7. Menyelenggarakan urusan kesekretariatan, rumah tangga (perlengkapan), administrasi kepegawaian dan keuangan;
8. Menyusun rencana evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja;
9. Melaksanakan pengadaan kendaraan dinas yang berasal dari dana APBD dan APBN dengan melaporkan hasil pengadaan kepada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah disertai dengan penyerahan BPKB dan surat administrasi lainnya;
10. Membagi tugas kepada bawahan sekaligus memberikan petunjuk secara lisan maupun tertulis sesuai permasalahan dan bidang tugas masing-masing;
11. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan;
12. Menilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Sekretariat Badan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
13. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Bidang Kepegawaian

Bidang Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengkoordinasikan serta menyelenggarakan sebagian tugas badan di bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Kepegawaian menyelenggarakan fungsi :



1. Penyiapan rumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
2. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang kepegawaian;
3. Pelaksanaan dan pengkoordinasian di bidang kepegawaian; dan
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian.

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Kepegawaian mempunyai rincian tugas :

1. Memimpin dan menyusun rencana serta program kerja di bidang kepegawaian yang menjadi tugas dan kewenangannya;
2. Merumuskan kebijakan, melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan di bidang kepegawaian;
3. Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang kepegawaian;
4. Menyusun rencana kerja dan program kegiatan bidang Kepegawaian yang selanjutnya dilaksanakan melalui program pembangunan tahunan;
5. Menginventarisasi data dan bahan sebagai dasar penyusunan rencana formasi kebutuhan pegawai;
6. Merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, mutasi, promosi, penilaian kinerja dan penghargaan;
7. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
8. Menyelenggarakan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan PPPK, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, informasi kepegawaian, mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan;
9. Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, mutasi, promosi, penyusunan informasi kepegawaian, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan;
10. Memverifikasi dokumen administrasi pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, mutasi, promosi, database informasi kepegawaian dan pemberian penghargaan;
11. Melakukan inventarisasi permasalahan serta merumuskan langkah-langkah kebijakan pemecahannya;
12. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan;



13. Menilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Bidang Kepegawaian berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
14. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bidang Pengembangan Sumberdaya Manusia

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan, membina dan mengkoordinasikan serta menyelenggarakan sebagian tugas badan di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan rumusan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
2. Penyusunan rencana dan program kerja di bidang pengembangan sumber daya manusia;
3. Pelaksanaan dan pengkoordinasian di bidang pengembangan sumber daya manusia; dan
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia.

Untuk menyelenggarakan fungsi sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai rincian tugas :

1. Memimpin dan menyusun rencana serta program kerja di bidang yang menjadi tugas dan kewenangannya;
2. Merumuskan kebijakan, melaksanakan pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan di bidang pengembangan sumber daya manusia;
3. Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan-bahan lain yang berhubungan dengan bidang pengembangan sumber daya manusia;



4. Mengelola administrasi peningkatan kapabilitas Pegawai;
5. Merencanakan kebutuhan diklat penjenjangan, sertifikasi dan teknis fungsional;
6. Memfasilitasi pelaksanaan diklat penjenjangan, sertifikasi dan teknis fungsional;
7. Melaksanakan pengembangan dalam jabatan fungsional;
8. Merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi pegawai;
9. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi pegawai;
10. Melakukan inventarisasi permasalahan di bidang pengembangan sumber daya manusia serta merumuskan langkah-langkah kebijakan pemecahannya;
11. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas dan kegiatan yang telah dilaksanakan kepada pimpinan;
12. Menilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkup Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil; dan
13. Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh pimpinan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. 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.

C. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 ini berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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.

Laporan Kinerja ini dimaksudkan untuk melaporkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam satu tahun anggaran sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati Parosil sebagai pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat untuk meningkatkan kinerjanya.



D. Isu Strategis

Isu strategis pembangunan Kabupaten Lampung Barat yang dirumuskan dan penting untuk diperhatikan diantaranya *Good Governance* dan Pelayanan Prima. Untuk mewujudkan *Good Governance* dan Pelayanan Prima dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, professional dan proporsional dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan jabatan. Dengan kompetensi (Pengetahuan dan Keterampilan) PNS daerah yang dimiliki akan mampu mewujudkan pelayanan prima dalam bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan organisasi perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya yaitu mengurus pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi perencanaan (Formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (Punishment) dan penghargaan (Reward), pensiun. Keseluruhan kegiatan tersebut untuk mendukung program pembangunan Pemerintah Daerah selama 5 Tahun kedepan sesuai agenda, prioritas pembangunan strategi dan arah kebijakan daerah diantaranya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*Good and Clean Governance*). Untuk menata sumber daya aparatur hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tupoksi.

Hasil identifikasi permasalahan tupoksi dilakukan melalui analisa SWOT, analisis strategi dan analisis strategi pilihan yang diuraikan sebagai berikut :

Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah, Berdasarkan perkembangan pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat terkait dengan Visi, Misi dan Program selama ini terdapat beberapa hal yang menjadi penghambat yaitu :

1. Fasilitas dan sarana prasarana pelayanan Kepegawaian yang kurang memadai.
2. Kurangnya pemahaman semua aparatur terhadap peraturan perundang-undangan Kepegawaian.



3. Masih ada beberapa aparatur pemerintah yang penempatannya belum sesuai dengan disiplin ilmunya.
4. Pengisian jabatan yang belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan.
5. Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS Kabupaten Lampung Barat belum secara otomatis.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 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.

2.1 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 Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Bupati Lampung Barat 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%	97%

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 Bupati Lampung Barat 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 2021 adalah sebagai berikut:



Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2021

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	%	<p>a. Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi;</p> <p>b. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.</p>	(Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN berdasarkan system merit/Jumlah Jabatan ASN) x 100%	Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kab Lampung Barat Nomor : 800/KPTS/IV.04/2019 Tentang Perubahan (IKU) BKPSDM Kab Lampung Barat

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 2021 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2021, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2021, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:



Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	85%

2.2 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 2021, 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 2021

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 2021 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	97

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 2021

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	%	c. Memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja organisasi; d. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.	(Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN berdasarkan system merit/ Jumlah Jabatan ASN) x 100%	Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kab Lampung Barat Nomor : 800/KPTS/IV.04/2019 Tentang Perubahan (IKU) BKPSDM Kab Lampung Barat	



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 Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Bupati Lampung Barat dan besaran anggaran yang direncanakan melalui Program / Kegiatan pada Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja Hasil Reviu
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2021

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	%	85



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 srategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2021 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 kinerjanya 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 2021**

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 2021. 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 2021, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm berdasarkan Keputusan Bupati Lampung Barat Nomor : 800/56/KPTS/IV.04/2019, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 1 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran : **Meningkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatut Kabupaten Lampung Barat** dengan indicator :
 1. Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit

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 : 800/56/KPTS/IV.04/2019 tanggal 01 Agustus tahun 2019 dan melalui 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.

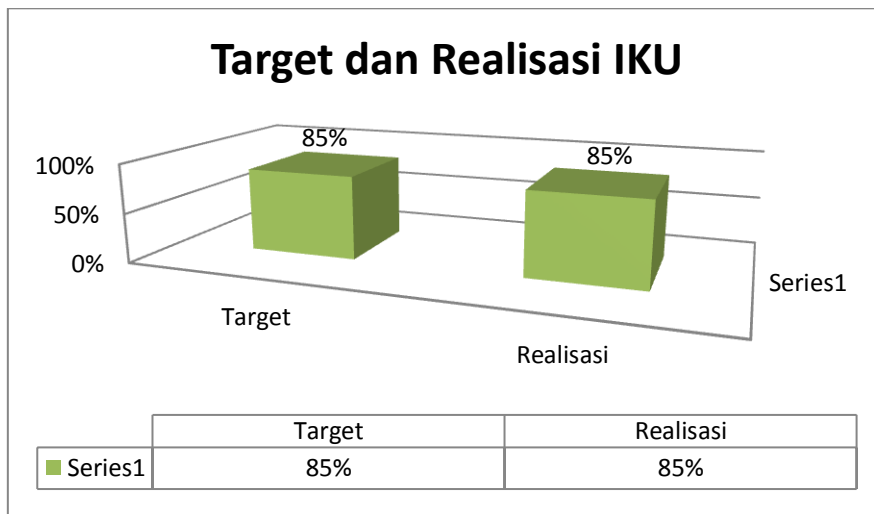
Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2021 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	85%	85%	100%

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai 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 2021 adalah tahun ke 4 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm, dari sebanyak 1 sasaran strategis dengan sebanyak 1 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 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	85%	85%	100

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 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	0.00 %
2	Sesuai Target	100 %
3	Tidak Mencapai Target	0.00 %

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	1	0	0.00	1	100.00	0	0.00
	Jumlah	1	0	0.00	1	100.00	0	0.00



Dari sebanyak 1 sasaran dengan sebanyak 1 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 1	1	
1	Melebihi/Melampaui Target	0	0.00 %
2	Sesuai Target	1	100.00 %
3	Tidak Mencapai Target	0	0.00 %

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 pembandingan-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 2021 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 1 indikator kinerja dari sebanyak 1 Misi yaitu, **“Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang professional dan amanah dengan berorientasi pada pelayanan public”**, 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 :

Tabel 3.6

Perbandingan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2017-2022

No	Sasaran	Indikator	Capaian Tahun 2020	Tahun 2021			Target Akhir Renstra	Capaian Tahun 2021 Terhadap Target Akhir Renstra
				Target	Realisasi	Realisasi %		
1	Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	60%	85%	85%	100.00	94%	85%

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

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk kinerja tahun 2021 ditunjukkan dengan tercapainya target-target indikator yang telah ditetapkan, seperti ditunjukkan pada tabel 3.6 diatas.

Sasaran Meningkatkan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat dengan indikator 1 indikator sebagaimana target yang ditentukan dalam dokumen perencanaan dalam realisasi dokumen perencanaan dimana 1) Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit, telah 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 Meningkatkan Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat.

Keberhasilan indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dari sasaran Meningkatkan 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 2021 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 2021 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 1 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 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	36%	36%	100.00	60%	60%	100.00	85%	85%	100.00

Analisa sasaran :

Sasaran Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat dapat dilihat dari sebanyak 1 indikator yaitu :

Capaian kinerja nyata indikator 1 "Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit" adalah sebesar 85% dari target sebesar 85% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100.00 %, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan.



Tahun 2021 adalah tahun ke 4 renstra, capaian kinerja indikator 1 "Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit" tahun ini adalah sebesar 85%, bila dibandingkan dengan target akhir renstra tahun sebelumnya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm maka capaian kinerjanya mencapai 60%.

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 :

$$\frac{729}{733} \times 85\% = 85,00\%$$

Data Dukung Capaian Indikator sasaran

NO	OPD	Jumlah	Persen
1	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN sesuai dengan berdasarkan Sistem Merit	729	85%

Dari tabel di atas dapat diketahui pencapaian untuk indikator ke 1 yaitu Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit. Dari target 60% atau sebanyak 729 Jabatan yang ada pada dokumen RKPD tahun 2021, telah 100% atau seluruh dari 733 Jabatan tersebut selaras dengan dokumen RPJMD untuk tahun 2021.

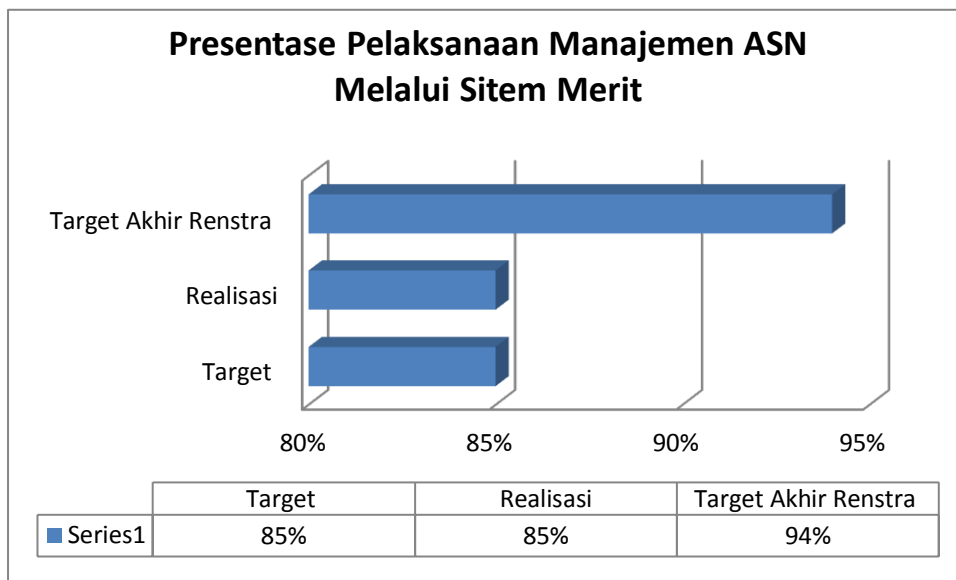
2. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya.

Berdasarkan Tabel 3.6 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2021 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.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Akhir Renstra.

Berdasarkan Tabel 3.6 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2021 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





No	Program	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	2	3	4	5	6
1	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui sistem Merit	- Persentase Pelaksanaan Penempatan ASN Berdasarkan Kompetensi dan Pemetaan	85%	100%

No	Program	Indikator Kinerja	Target kinerja	Realisasi	Target Keuangan	Realisasi Keuangan
1	2	3	4	5	6	7
1	Program Kepegawaian Daerah	- Persentase Pelaksanaan Penempatan ASN Berdasarkan Kompetensi dan Pemetaan	85%	100%	Rp. 3.088.723.282	Rp. 2.940.931.022 (95,22%)

4. Analisa :

Pencapaian target indikator :

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 Kepegawaian Daerah tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang dilaksanakan dengan jumlah target 48 OPD dan terealisasi sebesar 48 OPD dengan persentase 100%.
2. Mutasi dan Promosi ASN yang dilaksanakan dengan jumlah target 12 Bulan dan terealisasi sebesar 12 Bulan dengan persentase 100%.
3. Pengembangan Kompetensi ASN dengan jumlah target 139 orang dan terealisasi sebesar 162. Capaian over target ini dengan uraian sub kegiatan peningkatan kapasitas kinerja ASN 30 orang, pengelolaan administrasi diklat dan sertifikasi ASN 73 orang dan pengelola pendidikan lanjutan sebanyak 59 orang.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan jumlah target 12 Bulan dan terealisasi sebesar 12 Bulan dengan persentase 100%.

Program Kepegawaian Daerah tersebut didukung oleh beberapa kegiatan dan Sub Kegiatan antara lain:



1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang dilaksanakan dengan jumlah target 555 CPNS dan Terealisasi 389 CPNS. Ketidak tercapainya target ini dikarenakan adanya dari 189 CPNS ke PNs yang melakukan perubahan status terealisasi 188 sedangkan 1 Formasi tidak terisi dikarenakan yang bersangkutan tidak hadir dalam pelaksanaan Tes CAT SKB pada tahun 2019, pada tahun 2021 Formasi dari menpan sebanyak 189 formasi sedangkan yang terisi 49 formasi dari PPPK Non Guru sedangkan CPNS jumlah formasi sebanyak 177 terealisasi 152 Formasi.
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan jumlah target 83 PNS dan terealisasi sebesar 122 PNS dikarenakan banyaknya PNS meninggal dunia.
3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang dilaksanakan dengan target 48 OPD dan terealisasi sebanyak 48 OPD dengan persentase 100%.
4. Pengelolaan Data Kepegawaian yang dilaksanakan dengan jumlah target 2 Kali dan terealisasi Pemberkasan 1 Kali pemberkasan dengan tingkat pencapaian 50%. Dikarenakan masih dalam Proses Perberkasan PNS yang akan diusulkan untuk memiliki KARPEG, KARSU, KARIS dan TASPEN.
5. Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian yang dilaksanakan dengan target 48 OPD dan terealisasi 48 OPD dengan persentase 100%.
6. Pengelolaan Mutasi yang dilaksanakan dengan target 5 kali dan terealisasi 6 kali dengan persentase 120%. capaian over target dikarenakan adanya Pelantikan / Pergeseran Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
7. Pengelolaan Kenaikan Pangkat yang dilaksanakan dengan jumlah target 450 orang PNS yang mengajukan kenaikan pangkat dan terealisasi sebanyak 621 orang dengan tingkat pencapaian 138% capaian over target ini dikarenakan banyaknya PNS yang mendapatkan kenaikan pangkat pada periode april dan oktober 2021.
8. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN yang dilaksanakan dengan jumlah target 30 orang dan terealisasi 30 orang dengan persentase 100%.
9. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN yang dilaksanakan dengan target 88 orang dan terealisasi 73 orang dengan uraian Target CPNS 80 CPNS terealisasi 70 CPNS yang ikut Latsar Target Diklatpim IV 4 Orang Terealisasi 0 Orang karena refocusing Target Diklatpim III 3 Orang Terealisasi 3 Orang Target Diklatpim II dari target 1 orang tidak terealisasi dikarenakan refocusing.
10. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN yang dilaksanakan dengan target 105 Orang dan terealisasi 59 Orang dengan uraian Dari Target 105 Orang Ujian Dinas teralisasi 54 Orang karena Jumlah Peserta yang mengikuti Ujian Dinas/Penyesuaian dan Target 5 Orang Tugas Belajar terealisasi 5 Orang.
11. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat yang dilaksanakan dengan target 6 orang dan terealisasi 0 orang dengan persentase 0%, dikarenakan tidak adanya kuota dan jadwal undangan pelatihan.



12. Pelaksanaan Evaluasi dan Penilaian Kinerja Aparatur yang dilaksanakan dengan target sebesar 12 Kali dan terealisasi sebesar 12 kali dengan persentase 100%.
13. Evaluasi Hasil Evaluasi dan Penilaian Kinerja Aparatur yang dilaksanakan dengan target 48 OPD dan terealisasi sebanyak 48 OPD dengan persentase 100%.
14. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai yang dilaksanakan dengan target 10 orang dan terealisasi sebanyak 6 orang dengan persentase 60%, dikarenakan adanya Recofusing di pemerintahan kabupaten lampung barat.
15. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai yang dilaksanakan dengan target 80 orang dan terelaisasi sebanyak 91 orang dengan persentase 114% dikarenakan 80 PNS yang mendapatkan penghargaan terealisasi pada Periode Agustus Tahun 2021 yang diusulkan berjumlah 108 PNS dan 91 PNS yang memenuhi syarat sedangkan 15 PNS tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan tanda kehormatan satyalancana karya satya yang disampaikan kepada menteri dalam negeri melalui sekretaris jenderal berdengan tingkat pencapaian 114%.
16. Pembinaan Disiplin yang dilaksanakan dengan target 278 orang dan terealisasi sebesar 323 orang dengan persentase 116% dikarenakan 278 Orang terdiri dari Jumlah PNS yang menyampaikan LHKPN dengan target 128 Orang dan terealisasi 130 Orang dengan tingkat pencapaian 102%. Capaian Over target dikarenakan ada 2 Jabatan yang diduduki lebih dari 1 (satu) dan Jumlah CPNS yang mengikuti/Mengambil Sumpah PNS dari target 150 Orang terealisasi 193 Orang dengan tingkat pencapaian 129%. Capaian Over target dikarenakan adanya PNS yang belum disumpah.
17. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN yang dilaksanakan dengan target 12 kali dan terealisasi sebesar 3 kali dikarenakan 12 kali dan terealisasi 3 Kali dengan pencapaian 25% dikarenakan Tidak adanya Rapat Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

6. Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja dapat tercapai karena beberapa hal, diantaranya:

- Adanya kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Diklat
- Adanya Diklat dalam rangka peningkatan kompetensi
- Tersedianya data analisis jabatan
- Adanya jaringan SAPK
- Adanya pengembangan dan optimalisasi staf

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

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

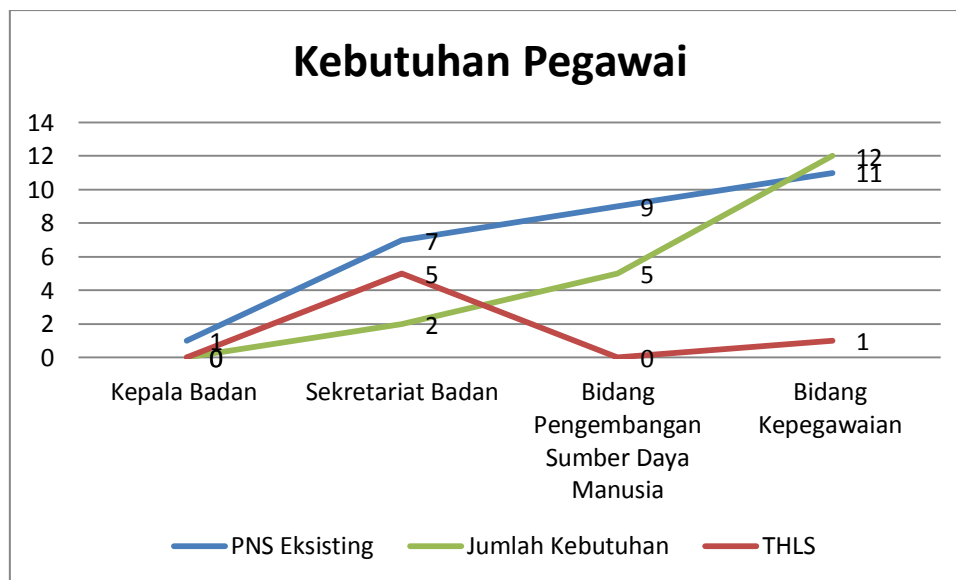
Terhadap permasalahan tersebut, hal-hal yang perlu dilakukan perbaikan meliputi:

- 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:

Gambar 3.2



Berdasarkan pada gambar 3.2 terlihat bahwa kinerja 39 pegawai sesuai jumlah kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia bisa ditangani oleh 28 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 2021 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



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

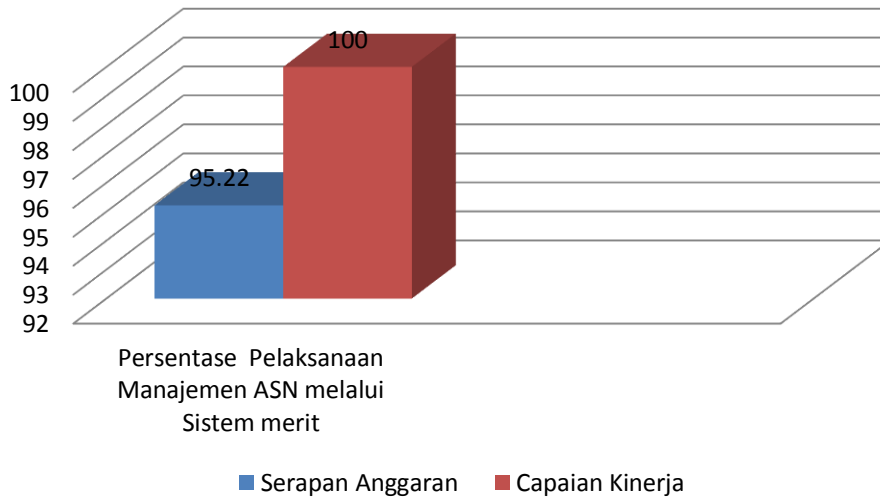
1. Kendaraan Dinas Roda 4 : 6 Unit
2. Kendaraan Roda 2 : 2 Unit

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	95,22%	4,78%
Jumlah Total Efisiesni					4.78%
Rata-rata efisiensi per indikator					4.78%

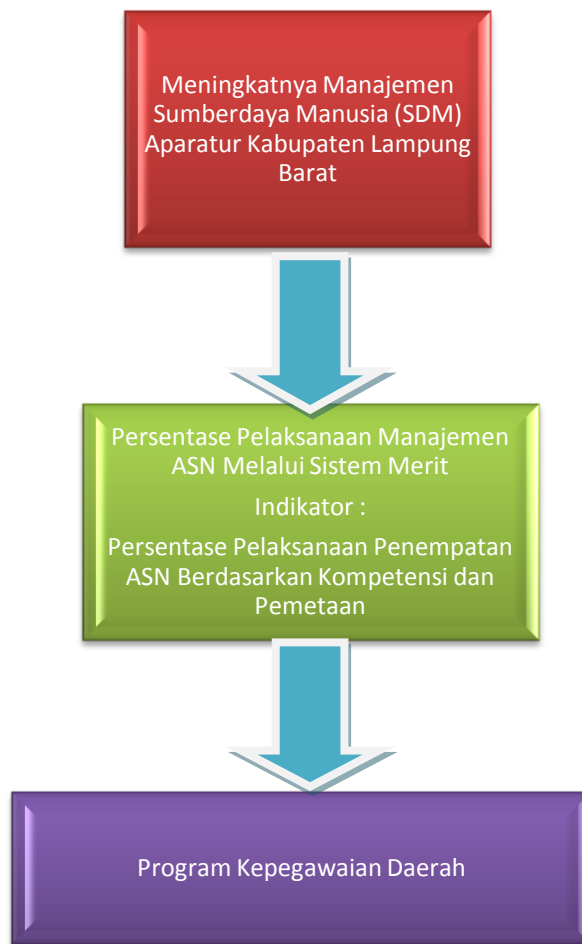
Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun Anggaran 2021 telah melaksanakan program kegiatan dan sub kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata 100%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, total efisiensi anggaran mencapai 4,78 persen. Sebagai gambaran lebih jelasnya disampaikan grafis sebagai berikut :

Perbandingan Capaian dan Serapan Anggaran



9. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan

Gambar 3.3





10. Fungsi Penunjang: Perencanaan

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk tahun 2017-2022 seperti yang tertuang pada gambar 3.3 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 1 sasaran strategis, yaitu 1) Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit. Sasaran strategis tersebut dicapai dengan 1 program, yaitu :

Program Kepegawaian Daerah tersebut didukung oleh beberapa kegiatan antara lain :

1. Program Kepegawaian Daerah dilaksanakan melalui kegiatan yaitu :
 - a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dilaksanakan melalui sub kegiatan yaitu:
 - 1) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - 2) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - 3) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - 4) Pengelolaan Data Kepegawaian
 - 5) Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
 - b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, dilaksanakan melalui sub kegiatan yaitu :
 - 1) Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, dilaksanakan melalui sub kegiatan yaitu :
 - 1) Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 - 2) Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
 - 3) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - 4) Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat
 - d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dilaksanakan melalui sub kegiatan yaitu :
 - 1) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 2) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - 3) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - 4) Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
 - 5) Pembinaan Disiplin ASN
 - 6) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2021 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2021 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 2021 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 2021 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat menetapkan sebanyak 1 (Satu) sasaran dengan 1 (Satu) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 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

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah sesuai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam Tahun Anggaran 2021 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 2021 sebesar Rp. 5.637.977.921,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.292.112.854,- dengan demikian dapat dikatakan tahun 2020 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat kondisi anggaran adalah Silpa Rp. 345.865.067,-

Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat 2017-2022 menetapkan sebanyak 1 (Satu) sasaran dengan 1 (Satu) indikator



kinerja tersebut telah dilaksanakan melalui Rencana Kinerja Tahunan tahun ke 4 dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2021, 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

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 5.292.112.854,- (lima milyar dua ratus Sembilan puluh dua juta seratus dua belas ribu delapan ratus lima puluh empat 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 93,87% 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,
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM**

Drs. AHMAD HIKAMI
Pembina Utama Muda
NIP. 19660821 198602 1 001