



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) TAHUN 2022



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2023



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 2022 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. 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 Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
9. 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;

10. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 01 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017 - 2022.

C. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm

Pada hakekatnya pembangunan sebagai proses perubahan yang terus menerus berlangsung, merupakan kemajuan dan perbaikan menuju kearah yang ingin dicapai dalam meningkatkan kualitas hidup manusia termasuk perubahan dalam diri manusia itu sendiri, masyarakat dan lingkungannya. Pembangunan merupakan bagian dari satu kesatuan sistem pembangunan yang dilaksanakan oleh semua komponen masyarakat dan pemerintah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Keberhasilan dalam pembangunan sangat ditentukan oleh keberhasilan didalam membangun Sumberdaya Manusia yang dilaksanakan secara menyeluruh, terarah dan terpadu sehingga kualitas Sumberdaya Manusia itu sendiri dapat diselaraskan dengan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sektor pembangunan.

Pembinaan dan Pengembangan Aparatur di Kabupaten Lampung Barat merupakan bagian integral pembangunan nasional di bidang aparatur dalam rangka menciptakan Sumberdaya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sebagai penyelenggara pemerintah dan pembangunan serta pelayanan masyarakat. Usaha demikian harus terus menerus dipacu dan diupayakan secara terarah, terprogram dan berkesinambungan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sebagai salah satu unsur pemerintah yang bertanggungjawab dalam rangka peningkatan kualitas dan profesional Aparatur Pemerintah di daerah, maka perlu untuk menyusun program dan kegiatan baik jangka pendek maupun jangka panjang sehingga kontribusinya bagi pembangunan bangsa terutama Sumberdaya Aparatur sesuai dengan tuntutan yang diperlukan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 12



Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi bagi Pemerintah Daerah untuk menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang berfungsi sebagai Dokumen Perencanaan Daerah untuk jangka waktu 1 (Satu) Tahun. RKPD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2021 disusun sebagai dokumen perencanaan tahun kedua dari periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2017-2022.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) disusun dengan mengambil masukan dari Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja-OPD), karena Renja OPD merupakan sumber masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di atasnya yaitu RKPD.

Rencana Kerja OPD sebagai penjabaran Rencana Strategis OPD untuk jangka waktu 1 (Satu) Tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Selain itu Renja OPD berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan utama penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan hal tersebut di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat perlu menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan agar mampu berkiprah secara maksimal dalam sumbangsuhnya membina dan mengembangkan profesionalisme serta karier Pegawai Negeri Sipil dalam upaya penciptaan pelayanan pengelolaan kepegawaian yang akurat, mudah, cepat dan tuntas mengarah pada perwujudan salah satu misi Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Rencana Strategis ini merupakan pegangan umum pelaksanaan teknis operasional di jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat yang diformulasikan dalam bentuk program aksi atau kegiatan dengan mengacu kepada tugas pokok dan fungsi dan pelaksanaannya terkoordinasi dengan menyesuaikan kemampuan dana yang tersedia dan kondisi yang ada.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 dimana Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun



Rencana Kerja OPD (Renja-OPD) yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis OPD yang akan dijadikan acuan bagi organisasi dalam upaya penyelarasan, keserasian, kesinambungan dan keterpaduan pengelolaan urusan Kepegawaian di Kabupaten Lampung Barat. Renja-OPD inilah yang nantinya diturunkan dalam Rencana Kerja Tahunan OPD, Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah hingga menjadi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Untuk mengantisipasi adanya perbedaan dalam peraturan dan perundangan perencanaan dan penganggaran daerah terutama tentang belum adanya payung hukum yang terpadu antara perencanaan dan penganggaran yang menyebabkan kurang terintegrasinya perencanaan dan penganggaran, maka sangat perlu disusun Rencana Kerja (Renja) Organisasi Perangkat Daerah.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja, informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satusatunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan;
4. evaluasi terhadap kebijakan Perangkat Daerah yang bersangkutan.

Untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi, terlebih dahulu perlu didefinisikan kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi. Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses antara lain mencakup:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat perkembangan (progress);
2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya;
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.



Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

E. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

SAKIP mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, yaitu sebagai alat untuk memperbaiki kebijakan serta mendorong instansi pemerintah untuk melakukan inovasi serta mendisain program dan kegiatan dalam pencapaian tujuan.

2. Sasaran

Sedangkan sasaran dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah: Menjadikan instansi pemerintah yang akuntabel sehingga dapat beroperasi secara efisien, efektif dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya.

F. 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 :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
5. dan Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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



1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
4. Pembinaan teknis peyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
5. Dan Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

G. Isu Strategis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya tingkat disiplin ASN
2. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan
3. Masih rendahnya komitmen Aparatur terhadap peningkatan kompetensi baik formal maupun non formal
4. Belum tersedianya sarana dan prasarana pendukung terlaksananya pendidikan dan pelatihan
5. Penempatan PNS dalam jabatan belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan
6. Belum terpenuhinya jumlah formasi kebutuhan ASN sesuai dengan Anjab dan ABK.



H. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Lampung Barat Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Latar Belakang, Gambaran Umum, Ruang Lingkup, Tugas dan Sasaran, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2017-2022, Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Skala Nilai Pengukuran Kinerja, Capaian IKU Tahun 2022, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Tahun 2022, Inovasi Perangkat Daerah

BAB IV PENUTUP



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 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 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 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 Sumber Daya Manusia 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 Sumber Daya Manusia 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
			Presentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi	15	28	41	52	

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 : 800/74/KPTS/IV.04/2022 Tahun 2022 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 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022

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 Jabatan ASN berdasarkan sistem merit/Jumlah Jabatan ASN) x 100%	<p>Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Lampung Barat</p> <p>Nomor : 800/74/KPTS/IV.04/2022</p> <p>Tentang Indikator Kinerja Individu (IKU) BKPSDM Kab Lampung Barat.</p>



Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

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

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	97%

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2022



Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Formulasi Perhitungan	Target
1.	Meningkatnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN melalui Sistem merit	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN berdasarkan Sistem Merit <hr/> Jumlah Jabatan ASN x 100%	97%



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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 2022, 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 2022.

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

Dokumen perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memuaskan, kualitas Renstra telah berorientasi pada hasil, telah selaras dengan RPJMD dan memuat hal-hal yang seharusnya ditetapkan, dokumen renstra telah digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran, Perjanjian Kinerja telah menyajikan indikator kinerja utama, perencanaan kinerja tahunan yang memuat sasaran telah berorientasi pada hasil, serta target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan. Namun perencanaan kinerja tahunan belum sepenuhnya dilakukan monitoring secara berkala dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dan pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.



Berdasarkan hasil reviu dan tindaklanjut perbaikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm Tahun 2022 tersebut, selanjutnya diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 2.5

**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
			Presentase ASN Lampung Barat yang sesuai dengan Standar Kompetensi		15	28	41	52	

Sumber : Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2022

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 2.6
Indikator Kinerja Utama, Formulasi Pengukuran dan Kriteria Indikator Kinerja Hasil Reviu
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

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. b. Mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi.	(Jumlah Pelaksanaan Jabatan ASN berdasarkan sistem merit/ Jumlah Jabatan ASN) x 100%	Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Lampung Barat Nomor : 800/74/KPTS/IV.04/2022 Tentang Indikator Kinerja Individu (IKU) BKPSDM Kab Lampung Barat.	-

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022



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 Bupati Lampung Barat dan besaran anggaran yang direncanakan melalui Program / Kegiatan pada Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.7

Perjanjian Kinerja Hasil Reviu

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

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	%	97

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2022



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 2022 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 kinerjanya 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 :

Tabel 3.1

**Pencapaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm
Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022**

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 indicator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2017-2022 maupun Rencana Kerja Tahun 2022. 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 2022, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm berdasarkan Keputusan Bupati Lampung Barat Nomor : 800/74/KPTS/IV.04/2022, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 1 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

- Sasaran : **Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat** dengan indikator:
 1. Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN melalui Sistem Merit.

B. Capaian Indikator Kinerja Utama

Pengukuran capaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan, yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilakukan dengan 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 800/74/KPTS/IV.04/2022 tanggal 19 Januari 2022 dan melalui Peraturan 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.

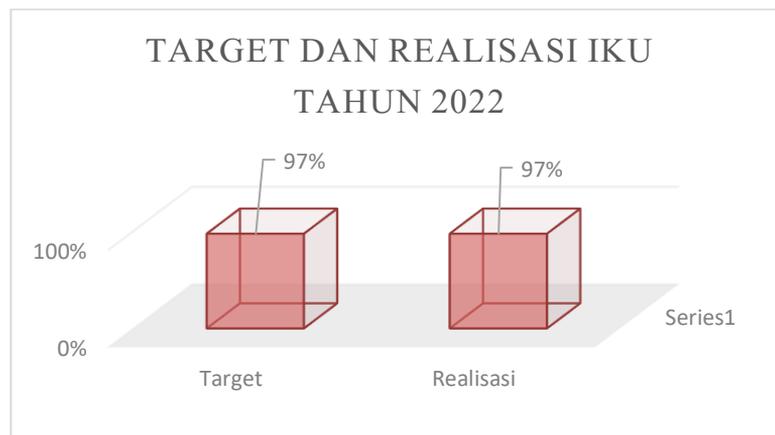
Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2022 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	97	97	100.00

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022

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



Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022



Diagram diatas menjelaskan capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator persentase pelaksanaan manajemen ASN melalui Sistem Merit, dengan capaian kinerja 100 %.

Tabel 3.2
Capaian Program Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	97	97	100.00
2	Jumlah bidang urusan yang dilaksanakan	%	100	100	100.00

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022

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



Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022



Diagram diatas menjelaskan capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator persentase pelaksanaan manajemen ASN melalui Sistem Merit dan Jumlah bidang urusan yang dilaksanakan, dengan capaian kinerja 100 %.

Tabel 3.3
Capaian Kegiatan Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat
Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Jumlah Pelaksanaan Manajemen ASN	OPD	48	48	100
2	Jumlah Pelaksanaan Pelantikan dalam Jabatan PNS dan Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS	Bulan	12	12	100
3	Jumlah PNS Yang Mengikuti Diklat	Orang	96	96	100
4	Terlaksananya penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai	Orang	3.910	3.910	100
5	Jumlah dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Dokumen	23	23	100
6	Jumlah dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang disusun	Dokumen	18	18	100
7	Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Orang	2	2	100
8	Jumlah Sub Organisasi yang dilaksanakan Pengadministrasi Umum	Sub Organisasi	3	3	100
9	Jumlah sub organisasi yang disediakan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sub Organisasi	3	3	100
10	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara	Unit	16	15	94

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022

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



Diagram diatas menjelaskan capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% dan terdapat 1 indikator kinerja yang tidak mencapai target yaitu 94% ditunjukkan pada indikator yaitu :

- Jumlah Pelaksanaan Manajemen ASN.
- Jumlah Pelaksanaan Pelantikan dalam Jabatan PNS dan Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat PNS.
- Jumlah PNS Yang Mengikuti Diklat.
- Terlaksananya penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai.
- Jumlah dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.
- Jumlah dokumen Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yang disusun.
- Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Tugas dan Fungsi.
- Jumlah Sub Organisasi yang dilaksanakan Pengadministrasi Umum.
- Jumlah sub organisasi yang disediakan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.
- Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara.



Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022



C. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 dan 1 Indikator kinerja.

Tahun 2022 adalah tahun ke 5 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 Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	97	97	100.00

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 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	CAPAIAN
1	Melebihi/Melampaui Target	0.00 %
2	Sesuai Target	100.00 %
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 1	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 Sumber Daya Manusia 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 perbandingan-perbandingan 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 2022 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 Profesional dan Amanah dengan Berorientasi pada Pelayanan Publik**”, 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 2022 dengan Target
Renstra Tahun 2017-2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2021		%	Tahun 2022		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	85	85	100	97	97	100

Sumber : Renstra Tahun 2017-2022 BKPSDM Lampung Barat

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

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk kinerja tahun 2022 ditunjukkan dengan tercapainya target-target indikator yang telah ditetapkan, seperti ditunjukkan pada tabel 3.6 diatas. Sasaran Meningkatnya 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 Meningkatnya Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) Aparatur Kabupaten Lampung Barat sudah optimal memenuhi target pencapaian sehingga untuk kedepan tetap perlu 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 Sumber Daya Manusia sepanjang tahun anggaran 2022 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 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit	%	17	17%	100	36	36%	100.00	60	60	100.	85	85	100	97	97	100

Sumber : Renstra 2017-2022 BKPSDM



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 97% dari target sebesar 97% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 100 %, capaian ini sesuai target yang diperjanjikan.

Tahun 2022 adalah tahun ke 5 renstra, capaian kinerja indikator 1 "**Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit**" tahun ini adalah sebesar 97%, bila dibandingkan dengan target akhir renstra tahun sebelumnya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm maka capaian kerjanya mencapai 85%.

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 :

$$\frac{452}{466} \times 100\% = 97,00\%$$

Data Dukung Capaian Indikator sasaran

No	OPD	Jumlah	Persen
1	Jumlah Pelaksanaan Pengisian Jabatan ASN sesuai dengan berdasarkan Sistem Merit	452	97%

Dari tabel di atas dapat diketahui pencapaian untuk indikator ke 1 yaitu Persentase Pelaksanaan Manajemen ASN Melalui Sistem Merit dari target 97% atau sebanyak 452 Jabatan yang ada pada dokumen RKPD tahun 2022, telah 100% atau dari seluruh 466 Jabatan tersebut selaras dengan dokumen RPJMD untuk tahun 2022.

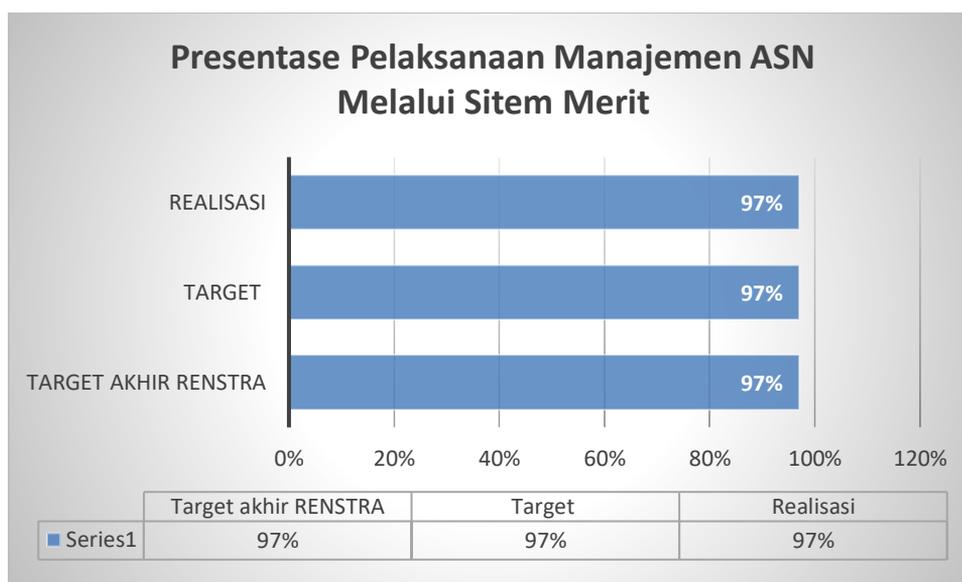


2. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya.

Berdasarkan Tabel 3.7 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2022 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 pembangunan daerah Kabupaten Lampung Barat (SIPD) yang sudah mengintegrasikan sistem perencanaan, penganggaran dan keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat.

3. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Akhir Renstra.

Berdasarkan Tabel 3.7 terlihat bahwa realisasi pada tahun 2022 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 sebagai berikut:



Sumber : Renstra 2017-2022 BKPSDM Kab Lampung Barat.



Tabel 3.8
Capaian Kinerja Sasaran Program
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

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	97%	100%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2022

Tabel 3.9
Capaian Realisasi Anggaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.566.324.00	2.433.054.595	92.23%
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.466.800	15.466.800	100%
1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.775.000	2.775.000	100%
1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2.706.800	2.706.800	100%
1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.705.000	2.705.000	100%
1.4	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	1.908.500	1.908.500	100%
1.5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2.164.000	2.164.000	100%



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.000.000	1.000.000	100%
1.7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.796.000	1.796.000	100%
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.176.918.000	2.078.181.049	95%
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.171.318.000	2.072.581.049	95%
2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.600.000	2.600.000	100%
2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	1.000.000	1.000.000	100%
2.4	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	2.000.000	2.000.000	100%
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	10.000.000	10.000.000	100%
3.1	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	10.000.000	10.000.000	100%
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	158.572.000	158.535.175	99.98%
4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.501.000	2.501.000	100%
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	24.399.000	24.399.000	100%
4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	22.715.000	22.715.000	100%
4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-	3.960.000	3.960.000	100%



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	undangan			
4.5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.733.000	6.733.000	100%
4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	98.264.000	98.227.175	99.96%
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	92.441.200	79.322.611	86%
5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.035.000	2.833.000	93%
5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	9.175.000	7.320.411	80%
5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	80.231.200	69.169.200	86%
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	112.926.000	91.548.960	81%
6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	102.766.000	81.388.960	79%
6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.160.000	10.160.000	100%
6.3	Pemeliharaan / Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	-	-	-
B	Prog. Kepegawaian Daerah	1.825.150.500	1.813.765.605	99%
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	258.825.500	254.048.911	98%
7.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Sumber Pendanaan	46.970.000	46.930.500	99.92%
7.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	77.133.000	77.125.600	99%



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
7.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	51.500.000	48.695.700	94.55%
7.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	16.180.000	16.097.800	99.49%
7.5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	67.042.500	65.199.311	97.25%
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	93.268.500	88.509.700	94.90%
8.1	Pengelolaan Mutasi ASN	28.135.500	23.453.100	83.36%
8.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	65.133.000	65.056.600	99.88%
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	456.780.500	454.931.444	99.60%
9.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	264.202.500	263.629.900	99.78%
9.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	50.979.000	50.770.344	%
9.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	2.071.000	2.071.000	100%
9.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	13.579.000	13.577.600	99.99%
9.5	Pembinaan Disiplin ASN	118.242.000	117.546.600	99.41%
9.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	7.707.000	7.336.000	95.19%
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.016.276.000	1.016.275.550	100%
10.1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1.001.276.000	1.001.275.500	100%
10.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	15.000.000	15.000.000	100%
10.3	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	-	-
10.4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	-	-	-
	Jumlah	4.391.474.500	4.246.820.200	97%



4. Analisa Pencapaian Target Indikator Program, Kegiatan, Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022.

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 target 48 OPD dan terealisasi sebesar 48 OPD dengan persentase 100%.
- 2) Mutasi dan Promosi ASN yang dilaksanakan dengan target 12 Bulan dan terealisasi sebesar 12 Bulan dengan persentase 100%.
- 3) Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat, Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim II, Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim III dan IV dengan target Subkegiatan 96 Orang terealisasi sebanyak 96 Orang terdiri dari :
 - a. CPNS Formasi Umum 2020 berjumlah 95 yang telah mengikuti Prajabatan.
 - b. Diklatpim II Target 1 Orang terealisasi 2 Orang Yang telah mengikuti Diklatpim II.

Tahun 2022 Pemerintah Kab. Lampung Barat mendapatkan Bantuan/Kuota dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi berjumlah 1 Orang dan 1 orang di Biayai oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. dengan pencapaian 97 orang dengan persentase 101%.

- 4) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator Terlaksananya penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai dengan target 3.910 Orang dan terealisasi 3.834 Orang dengan tingkat pencapaian 98 %. Dikarenakan pada tahun 2022 CPNS belum dilakukan Penilaian Kinerja.

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



1. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK dengan indikator jumlah CPNS yang mengajukan status perubahan yang dilaksanakan dengan jumlah target 165 CPNS dan Terealisasi 165 CPNS dengan persentase 100%.
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian dengan indikator jumlah Aparatur Negara yang akan memasuki purna bakti dengan jumlah target 93 PNS dan terealisasi sebesar 97 PNS dikarenakan banyaknya ASN 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 dengan indikator Jumlah Penyelesaian Berkas Kepegawaian (KARPEG, KARIS, KARSU) dengan target 1 Kali dan terealisasi 2 Kali dengan tingkat pencapaian 200% terdiri dari :
 - a. Usulan Karpeg 47 Orang
 - b. Usulan Karis 41 Orang dan
 - c. Usulan Karsu 56 Orang
5. Evaluasi Data Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian yang dilaksanakan dengan target 48 OPD dan terealisasi 48 OPD dengan persentase 100%.
6. Pengelolaan Mutasi ASN dengan indikator Jumlah Penempatan PNS yang dilaksanakan dengan target 5 Kali dan terealisasi 7 Kali dengan pencapaian 140 % capaian over target dikarenakan adanya Pelantikan/Pergeseran Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.
7. Pengelolaan Kenaikan Pangkat yang dilaksanakan dengan jumlah target 500 orang PNS yang akan mengusulkan kenaikan pangkat dan terealisasi sebanyak 782 orang dengan tingkat pencapaian 156% capaian over target ini dikarenakan banyaknya PNS yang mendapatkan kenaikan pangkat pada periode april dan oktober 2022.
8. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN dengan indikator Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat, Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim II, Jumlah PNS yang mengikuti Diklatpim III dan IV dengan target Subkegiatan 96 Orang terealisasi sebanyak 96 Orang terdiri dari :



- a. CPNS Formasi Umum 2020 berjumlah 95 yang telah mengikuti Prajabatan.
 - b. Diklatpim II Target 1 Orang terealisasi 2 Orang Yang telah mengikuti Diklatpim II.
- Tahun 2022 Pemerintah Kab. Lampung Barat mendapatkan Bantuan/Kuota dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi berjumlah 1 Orang dan 1 orang di Biayai oleh Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. dengan pencapaian 97 orang dengan persentase 101%
9. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN yang dilaksanakan dengan target 1 kegiatan dan terealisasi 1 kegiatan dengan persentase 100%.
 10. Pelaksanaan Evaluasi dan Penilaian Kinerja Aparatur yang dilaksanakan dengan target sebesar 12 Kali dan terealisasi sebesar 12 kali dengan persentase 100%.
 11. Evaluasi Hasil Penilaian dan Penilaian Kinerja Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator Jumlah ASN yang dilakukan Monitoring dan Verifikasi SKP dengan target 3.910 Orang dan terealisasi 3.834 Orang dengan tingkat pencapaian 98%. Dikarenakan pada tahun 2022 CPNS belum dilakukan Penilaian Kinerja .
 12. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai yang dilaksanakan dengan target 6 orang dan terealisasi sebanyak 5 orang dengan persentase 83%.
 13. Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai yang dilaksanakan dengan target 100 orang dan terelaisasi sebanyak 169 orang dengan persentase 169%.
 14. Pembinaan Disiplin ASN dengan indikator Jumlah ASN yang Mematuhi Sumpah/Janji PNS dan laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara dengan Baik dengan target 293 Orang dan terealisasi 289 Orang dengan tingkat pencapaian 98%. terdiri dari :
 - a. Jumlah ASN yang Wajib Laport berjumlah 130 Orang terealisasi 130 Orang 100%.
 - b. Jumlah ASN yang Mematuhi Sumpah/Janji PNS berjumlah 165 Orang terealisasi 159 orang tingkat capaian 96%.
 15. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan indikator Jumlah penanganan kasus-kasus pelanggaran Disiplin dengan target 5



Kali dan terealisasi 5 kali dengan tingkat pencapaian 100%. Karena pada tahun 2022 baru melaksanakan penyelesaian Kasus pelanggaran disiplin PNS dengan rincian februari 2 kali, juni 1 kali, agustus 2 Kali.

5. Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja dapat tercapai karena beberapa hal, diantaranya:

- a. Adanya kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Diklat
- b. Adanya Diklat dalam rangka peningkatan kompetensi
- c. Tersedianya data analisis jabatan
- d. Adanya jaringan SAPK
- e. Adanya pengembangan dan optimalisasi staf

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

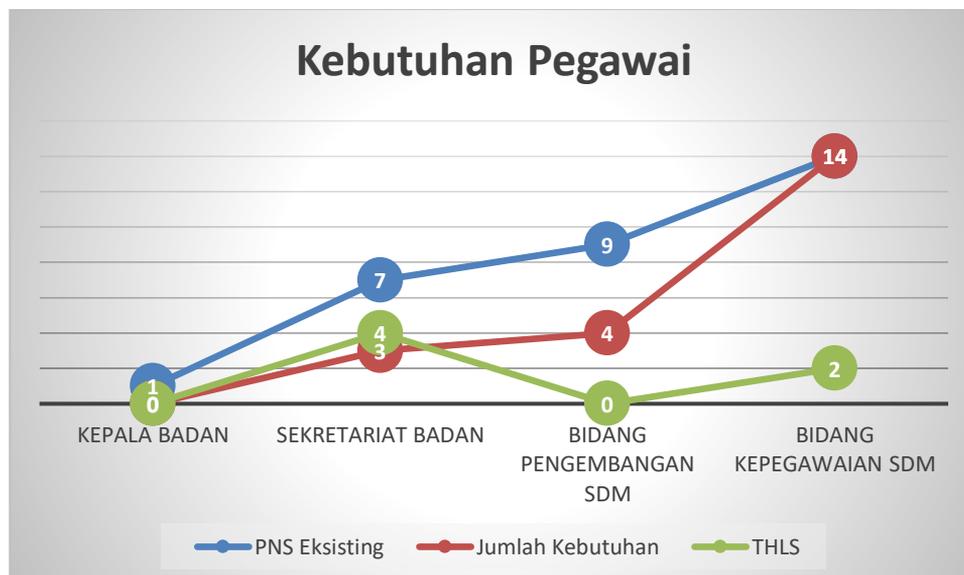
- a. Tidak memiliki Gedung Diklat dan Asrama sebagai sarana untuk penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan
- b. Pejabat yang menduduki Jabatan masih belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan,
- c. Kurang diterapkannya Anjab.
- d. Kurang optimalnya SAPK dan
- e. Kurang optimalnya penempatan staf 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.

6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

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



Berdasarkan grafik terlihat bahwa kinerja 31 pegawai masih belum sesuai jumlah kebutuhan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia belum maksimal untuk ditangani oleh 31 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 Kabupaten Lampung Barat dalam hal sarana dan prasarana pada tahun 2022 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	:	1	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	:	2	Unit
1. Kendaraan Roda 2	:	5	Unit

7. Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran

Tabel 3.10
Analisis Efisiensi Anggaran

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	96,71	3,29
Jumlah Total Efisiensi					3,29
Rata-rata efisiensi per indikator					3,29

Sumber : Laporan Realisasi Keuangan BKPSDM Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun Anggaran 2022 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 3,29 persen. Sebagai gambaran lebih jelasnya disampaikan grafis sebagai berikut :



Sumber :Laporan Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2021 dan 2022

8. Analisis Program/Kegiatan Penunjang Keberhasilan



9. Fungsi Penunjang: Perencanaan

Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk tahun 2017-2022 seperti yang tertuang pada gambar 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 2022 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022 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 2022 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 2022 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 2022 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan yaitu sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100.00 %. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah sesuai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2022 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 2022 sebesar Rp. 4.391.474.500 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 4.246.820.200, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2022 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat kondisi miliki tingkat realisasi sebesar 97%.

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 5



dari lima tahun yang direncanakan yaitu pada tahun 2022, dengan rincian pencapaian sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 100.00 %.

Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 4.246.820.200 (empat milyar dua ratus empat puluh enam juta delapan ratus dua puluh ribu dua ratus 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 97 % 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