

LKjIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023



BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Iktisar Eksekutif.....	li
Daftar Isi	li
Daftar Tabel	lv
Daftar Gambar	v
I Pendahuluan	4
A. Latar Belakang	4
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	5
C. Peran Strategis Perangkat Daerah.....	6
D. Isu Strategi	8
II Perencanaan Kinerja	9
A. Rencana Strategis 2021-2026	9
1. Strategi dan Arah Kebijakan.....	9
2. Program dan Kegiatan Pembangunan	12
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dan Kerangka Pendanaan	13
C. Target Kinerja Tahun 2023 Menurut Renstra	16
III Kapasitas Organisasi	18
A. Analisis Sumber Daya Manusia	18
B. Analisis Sarana dan Prasarana	22
C. Analisis Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023.....	22
IV Akuntabilitas Kinerja	
A. Capaian Kinerja	
1. Faktor-faktor Penghambat Capaian Kinerja.....	
2. Faktor-faktor Keberhasilan Capaian Kinerja.....	
B. Perbandingan Kinerja.....	
1. Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	
2. Perbandingan Kinerja dengan Target Nasional.....	

Daftar Isi

3.	Perbandingan Kinerja dengan Target atau Capaian Kinerja Tingkat Provinsi.....
4.	<i>Benchmarking</i>
C	Realisasi Anggaran
D	Pemanfaatan Laporan Kinerja.....

Daftar Tabel

Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat	11
Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	12
Tabel 2.3	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	12
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	14
Tabel 2.5	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	14
Tabel 2.6	Kerangka Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	15
Tabel 2.7	Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	16
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	19
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan	19
Tabel 3.3	Jumlah Pegawai berdasarkan Rumpun Jabatan	20
Tabel 3.4	Jumlah PNS Berdasarkan Diklat Penjenjangan	21
Tabel 3.5	Daftar Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	22
Tabel 3.6	Pagu Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	25
Tabel 4.1	Capaian Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	28
Tabel 4.2	Kategori Tingkat Indeks Profesionalitas ASN	30
Tabel 4.3	Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan	30
Tabel 4.4	Capaian Program Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023	32
Tabel 4.5	Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	33
Tabel 4.6	Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2023	34
Tabel 4.7	Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023	42
Tabel 4.8	Analisis Efisiensi Anggaran	45



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 dapat tersusun.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2023. Penyusunan Laporan kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri Negera Pedayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pentunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Nomor 113 Tahun 2016 Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 1 (satu) tahun yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras sama degan baik dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini. Semoga dapat bermanfaat khususnya untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat.

Liwa, 31 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. AHMAD HIKAMI
Pembina Utama Muda

NIP. 19660821 198602 1 001



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis.

Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti telah dirumuskan dalam rencana strategis.

Dalam dokumen perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Lampung Barat menetapkan 1 (satu) sasaran strategis yang akan dicapai yaitu meningkatnya kapasitas SDM aparatur. Berkaitan dengan pencapaian sasaran strategis tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat, melaksanakan 2 (Dua) program, 1 (satu) program penunjang dan 1 (Satu) program teknis, antara lain:

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah;

Adapun rincian pencapaian kinerja dari indikator sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel sebagai berikut:



Tabel

Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan	Formulasi Indikator Sasaran PD	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Pengukuran indeks Profesionalitas ASN dari BKN Jakarta	52	72.21

Sumber : Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dari BKN Tahun 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 bahwa pencapaian indikator Indeks Profesionalitas ASN telah tercapai sebesar 72.18 termasuk dalam kategori sedang sesuai dengan interval Skala Indeks Profesionalitas ASN (71-80) Sedang.

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat kedepan sebagai berikut:

Tabel

Identifikasi Pemasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023

No	Permasalahan	Faktor Penyebab	Dampak
1.	Rasio Kebutuhan ASN	Jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah PNS yang purna/pensiun.	Adanya deviasi antara jumlah kebutuhan pegawai dibandingkan jumlah pemenuhan pegawai menyebabkan ketidak seimbangan distribusi beban kerja. Hal tersebut



No	Permasalahan	Faktor Penyebab	Dampak
			dikarenakan jumlah ASN baru tidak seimbang dengan jumlah PNS yang pensiun.
2.	Rasio ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi belum maksimal	Target 20 JPL per tahun bagi ASN Pemerintah Kabupaten Lampung Barat untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum tercapai

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2023

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam laporan kinerja instansi pemerintah ini penting digunakan sebagai bahan perbaikan kinerja di tahun yang akan datang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat.



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 mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan 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 tujuan 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). 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 (LKjIP). Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

B. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Barat dan sesuai dengan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 24 Tahun 2023 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah 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; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

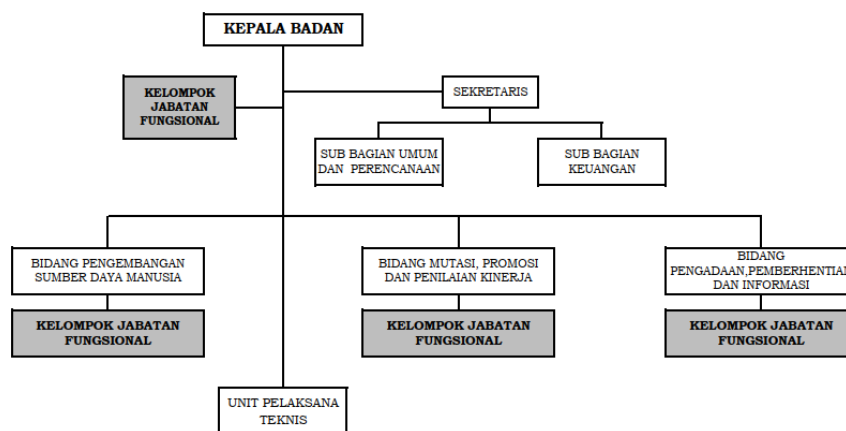
Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm mempunyai fungsi :

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:

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

LAMPIRAN XXIX : PERATURAN BUPATI LAMPUNG BARAT
NOMOR : TAHUN 2023
TENTANG : KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN
FUNGSI SERTA TATA KERJA PERANGKAT DAERAH



Sumber data : Perbub Nomor 24 Tahun 2023

C. Peran Strategis Perangkat Daerah

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 2023 disusun sebagai dokumen perencanaan tahun pertama dari periode Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026.



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.

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. 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.



BAB II

PERENCANAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 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.

A. Rencana Strategis Perangkat Daerah

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 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 4 (Empat) tahun yaitu dari tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026. Penetapan jangka waktu 4 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban PJ 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 tujuan daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023- 2026.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026 dengan melibatkan stakeholders pada



saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPD, 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.

1. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah guna mencapai tujuan perangkat daerah:

1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan dukungan pola karier yang jelas.
2. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada Standar Pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP);
3. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan;
4. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment;
5. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi ;
6. Peningkatan kualitas penyelenggaraan Diklat Penjurusan dan Teknis/Fungsional.

Adapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 4 (Empat) Tahun ke depan adalah :

- a) Terselenggaranya Promosi Jabatan secara terbuka.
- b) Ketepatan waktu mutasi pegawai Kabupaten Lampung Barat.
- c) Terlaksananya Uji Kompetensi bagi pejabat dan pegawai fungsional tertentu.
- d) Pembinaan disiplin PNS.
- e) Terselenggaranya Sistem Informasi Kepegawaian secara elektronik.
- f) Terlaksananya ruang pelayanan Informasi Kepegawaian.



g) Telaksananya diklat penjenjangan dan teknis/fungsional.

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.

Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat **“Terwujudnya Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan”**.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka harus mempunyai sasaran, adapun sasaran harus sesuai indikator Utamanya. Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sesuai dengan tujuan adalah **“Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur”**.

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 4 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis. Sebagaimana tujuan 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			
				2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	52	55	57	60

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2023

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				ALASAN	FORMULASI / RUMUS PERITUNGAN	SUMBER DATA
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Nilai	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Pengukuran indeks Profesionalitas ASN dari Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta	Badan Kepegawaian Negara

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2023

2. Program dan Kegiatan Pembangunan

Dalam upaya pencapaian target pada Rencana Strategis di Tahun 2023,

BKPSDM Kab Lampung Barat didukung oleh 2 program dan 10 kegiatan. Program dan kegiatan tersebut ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.3
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun 2023

No	Program	Kegiatan
1.	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



No	Program	Kegiatan
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2.	Prog. Kepegawaian Daerah	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2023

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dan Kerangka Pendanaan

Berdasarkan 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, perjanjian kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. 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 2023 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2023, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	52

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2.543.848.900
2.	Kepegawaian Daerah	1.732.082.000
	Jumlah Rp.	4.275.930.900

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2.4 menjelaskan bahwa Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memiliki 1 sasaran yaitu **“Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur”**, dan 1 Indikator kinerja yaitu Indeks Profesionalitas Aparatur dengan target kinerja sebesar 52 dengan dukungan anggaran sebesar Rp 4.275.930.900.



Tabel 2.5
Perjanjian Kinerja Perubahan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	52

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2.566.324.000
2.	Kepegawaian Daerah	1.896.122.000
	Jumlah Rp.	4.416.019.800

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2.5 menjelaskan bahwa perjanjian kinerja perubahan yang disusun tidak merubah target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan. Perjanjian kinerja perubahan yang disusun hanya merubah dukungan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 2.6 Kerangka Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2023

No	Uraian	KUA PPAS	RKA	Hasil Pembahasan TAPD, DPRD dan Evaluasi Gubernur	DPA Pengesahan	DPA Perubahan
1	2					3
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.712.685.400	2.712.685.400	2.543.848.900	2.543.848.900	2.566.324.00
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.466.800	15.466.800	18.670.800	18.670.800	18.670.800
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.153.038.000	2.153.038.000	2.225.294.000	2.225.294.000	2.269.277.900
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	22.865.000	22.865.000	2.865.000	2.865.000	2.865.000
4	Kegiatan Administrasi	267.263.000	267.263.000	115.866.500	115.866.500	102.656.500



No	Uraian	KUA PPAS	RKA	Hasil Pembahasan TAPD, DPRD dan Evaluasi Gubernur	DPA Pengesahan	DPA Perubahan
	Umum Perangkat Daerah					
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	158.092.600	158.092.600	85.192.600	85.192.600	67.592.600
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	95.960.000	95.960.000	95.960.000	95.960.000	58.835.000
B	Prog. Kepegawaian Daerah	2.784.986.900	2.784.986.900	1.732.082.000	1.732.082.000	1.896.122.000
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	360.640.500	360.640.500	275.640.500	275.640.500	339.680.500
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	114.493.600	114.493.600	84.493.600	84.493.600	84.493.600
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	224.087.900	224.087.900	226.967.900	226.967.900	326.967.900
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	2.085.674.900	2.085.674.900	1.144.980.000	1.144.980.000	1.144.980.000
	Jumlah	5.497.582.300	5.497.582.300	4.275.930.900	4.275.930.900	4.416.019.800

Sumber data : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2023

C. Target Kinerja Tahun 2023 Menurut Renstra

Berdasarkan Rencana Strategis yang telah ditetapkan maka target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat, tahun 2023 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.7 Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2023**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
1	2	4	5
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			
KEPEGAWAIAN			
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Sakip Perangkat Daerah



TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
			Jumlah dokumen Penganggaran Daerah yang disusun
			Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
			Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
			Jumlah Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD
			Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai
			Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan
			Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
			Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan
			Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan
			Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu
			Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan
			Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi
			Persentase Peningkatan Kompetensi ASN



TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Sumber data : Renstra 2023-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2023

BAB III

KAPASITAS ORGANISASI

A. Analisis Sumber Daya Manusia

Peran Aparatur Sipil Negara adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat strategis dalam keberhasilan pembangunan nasional maupun daerah sebagai generator penyelenggara pembangunan. Karena peran Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis tersebut, Pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Begitupun di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat, Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan.

Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat periode 31 Desember 2023 sebanyak 29 orang. Profil demografi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dapat dilihat dibawah ini :

1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, dari 29 orang PNS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	Jumlah
1	Sarjana Strata 2	6 Orang
2	Sarjana	18 Orang
3	Diploma III (D3)	4 Orang
4	SMA	1 Orang

Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023



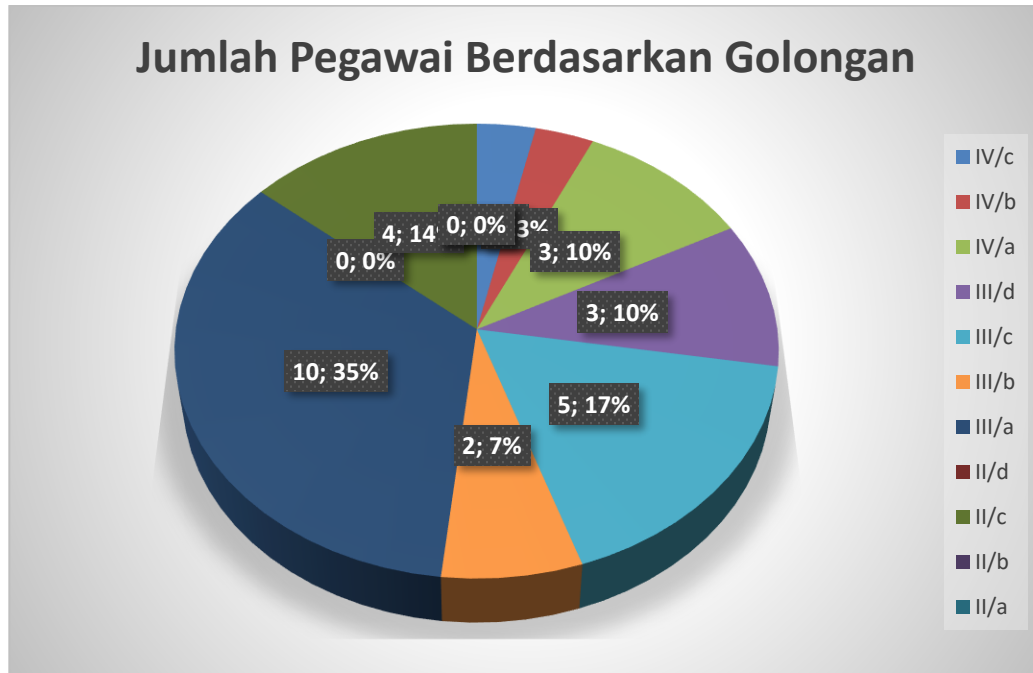
Gambar 3.1 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan tingkat pendidikan
 Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023

- Berdasarkan Kepangkatan/Golongan, dari 29 Orang PNS tersebut dapat dilihat pada tabel sebagaimana tersebut dibawah ini :

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	PANGKAT	GOLONGAN	JUMLAH
1	Pembina Utama Muda	IV/c	1 Orang
2	Pembina Tingkat I	IV/b	1 Orang
3	Pembina	IV/a	3 Orang
4	Penata Tingkat I	III/d	3 Orang
5	Penata	III/c	5 Orang
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	2 Orang
7	Penata Muda	III/a	10 Orang
8	Pengatur	II/d	-
9	Pengatur	II/c	4 Orang
10	Pengatur Muda Tk. I	II/b	-
11	Pengatur Muda	II/a	-

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023



Gambar 3.2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Pangkat/Golongan
 Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023

3. Berdasarkan rumpun jabatan, dari 29 Orang PNS tersebut dapat dilihat pada tabel sebagaimana tersebut dibawah ini :

Tabel 3.3

Jumlah Pegawai berdasarkan Rumpun Jabatan

No	Rumpun Jabatan	Jumlah
1	Struktural	6
2	Fungsional	8
3	Fungsional Umum	15
Jumlah		29

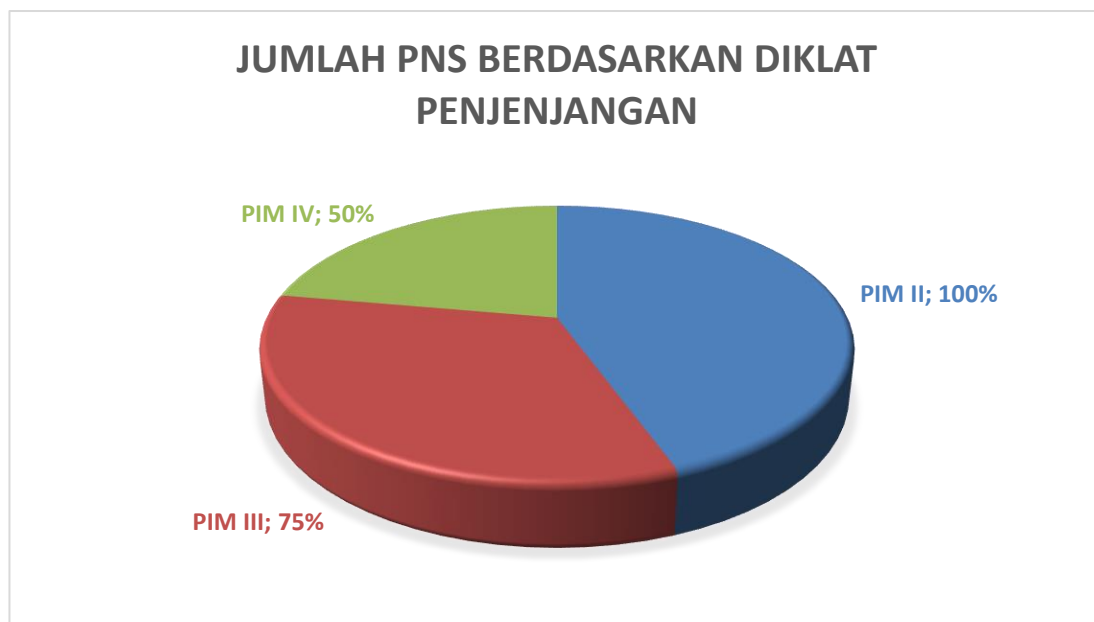
Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023

4. Berdasarkan Pendidikan Penjurangan yang pernah diikuti, maka dari Jumlah Pejabat Struktural sesuai eselon terdapat beberapa yang belum mengikuti Diklat Penjurangan sebagai terlihat dalam Tabel dibawah ini.

Tabel 3.4
Jumlah PNS Berdasarkan Diklat Penjurangan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SPAMEN / PIM II	1	100%
2.	SPAMA/PIM III	2	75%
3.	ADUM/PIM IV	1	50%

Sumber data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023



Gambar 3.3 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Pangkat/Golongan

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2023

Berdasarkan tabel dan gambar diatas jumlah pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat pegawai yang belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai yang telah dihitung melalui pengukuran ABK.

B. Analisis Sarana dan Prasarana

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

**Tabel 3.5 Daftar Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2023**

No	Uraian	Jumlah	Satuan
1	Meja	7	Unit
2	Kalkulator	1	Unit
3	Lemari Arsip	1	Unit
4	Kursi biro	4	Unit
5	Meja biro	4	Unit
6	Mesin Ketik	2	Unit
7	Stabilizer	6	Unit
8	Lemari Arsip	4	Unit
9	Filling Kabinet	4	Unit
10	Mobile Filling Kabinet	1	Unit
11	Proyektor LCD	1	Unit
12	Lemari	2	Unit
13	Lemari	1	Unit
14	Filling Kabinet	5	Unit
15	Filling Kabinet	1	Unit
16	Proyektor	3	Unit
17	Kursi Sice	1	Unit
18	Kursi Belajar lipat	80	Unit
19	Mesin Absensi	1	Unit
20	Mesin Ketik	1	Unit
21	Lemari Arsip	1	Unit
22	Kursi Putar	9	Unit
23	Meja 1/2 Biro	6	Unit
24	Absen Sidik Jari	1	Unit
25	Proyektor	3	Unit
26	Stabilizer	2	Unit
27	Meja Kerja Resepsionis	1	Unit
28	Meja Kerja 1/2 Biro	4	Unit
29	Kursi Putar	6	Unit



No	Uraian	Jumlah	Satuan
30	Stabilizer	2	Unit
31	UPS	2	Unit
32	AC (Air Condisioner)	1	Unit
33	UPS	1	Unit
34	Mesin Pemindai	65	Unit
35	Proyektor	1	Unit
36	CCTV	1	Unit
37	Kursi Sofa	1	Unit
38	Meja 1/2 Biro	3	Unit
39	Kursi 1/2 Biro	3	Unit
40	Kursi Biro	1	Unit
41	Brankas	1	Unit
42	Wireles dan Router	3	Unit
43	HDD External	1	Unit
44	Rak Server	1	Unit
45	Komputer PC All In One	1	Unit
46	HDD External	2	Unit
47	Scanner	1	Unit
48	Komputer PC (ALL In One)	1	Unit
49	Printer	1	Unit
50	PC	1	Unit
51	Kendaraan Dinas Roda 4	2	Unit
52	Kendaraan Roda 2	5	Unit

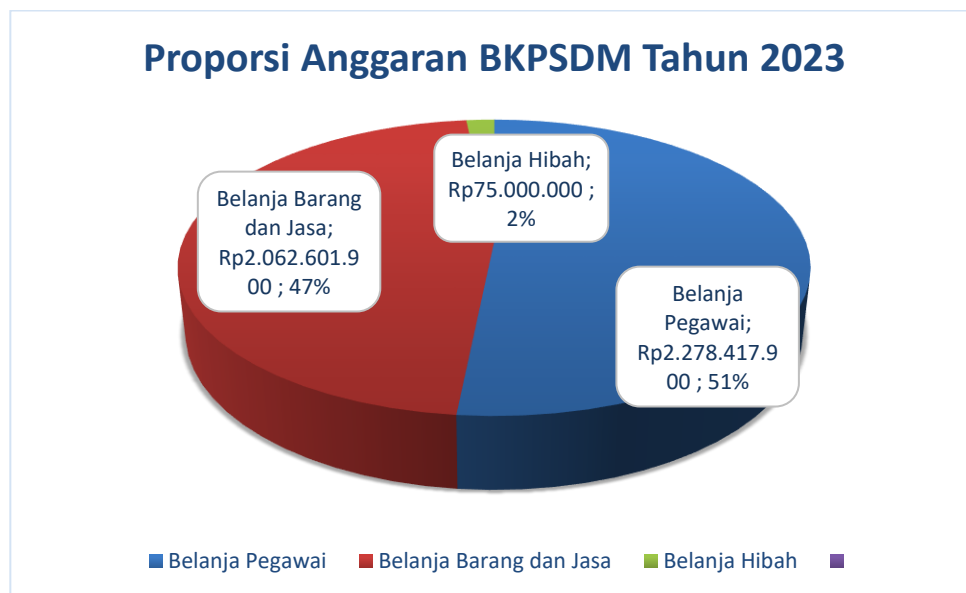
Sumber data : KKP BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan tabel 3.5 menjelaskan bahwa potensi dan kondisi sarana pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sampai saat ini adalah dalam kondisi rusak ringan dan masih bisa diperbaiki dan dilakukan pemeliharaan dalam rangka menjalankan kegiatan perangkat daerah.

C. Analisis Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023

Dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar akuntabilitas harus mempunyai suatu ukuran sebagai sebuah outcome sebagai hasil sebuah kinerja sehingga terdapat suatu manfaat sehingga perlunya pengukuran kinerja itu sendiri dengan indikator indikator yang telah tersusun sesuai rencana yang diharapkan.

Pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah melaksanakan 2 Program, 10 Kegiatan dan 41 sub kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat yaitu Mewujudkan Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan dengan dukungan anggaran sebesar **Rp. 4.416.019.800-** (**Empat Milyar Empat Ratus Enam Belas Juta Sembilan Belas Ribu Delapan Ratus Rupiah**),- yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 4.416.019.800, belanja Pegawai sebesar Rp. 2.278.417.900, belanja barang dan jasa sebesar Rp 2.062.601.900, dan belanja hibah sebesar Rp 75.000.000, Proporsi Anggaran Belanja Operasi dan Belanja Barang dan Jasa serta Belanja Hibah Tahun Anggaran 2023 sebagai berikut :



Gambar 3.4 Proporsi Anggaran BKPSDM Tahun 2023

Adapun rincian pagu anggaran Prograam/Kegiatan /Sub Kegiatan yang dilaksanakan oleh badan kepegawaian dan pengembangan SDM Kabupaten Lampung Barat pada Tahun Anggaran 2023 adalah sebagai berikut :



Tabel 3.6 Pagu Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2023

No	Uraian	Jumlah Anggaran
1	2	3
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.566.324.00
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18.670.800
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.269.277.900
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	2.865.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	102.656.500
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	67.592.600
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	58.835.000
B	Prog. Kepegawaian Daerah	1.896.122.000
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	339.680.500
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	84.493.600
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	326.967.900
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.144.980.000
Jumlah		4.416.019.800

Sumber data : Dokumen Perencanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023



BAB IV


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). Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2023-2026 maupun Rencana Kerja Tahun 2023 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.

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 2023-2026 maupun Rencana Kerja Tahun 2023. 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 2023, hasil reviu dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm, telah ditetapkan sebanyak 1 sasaran dan sebanyak

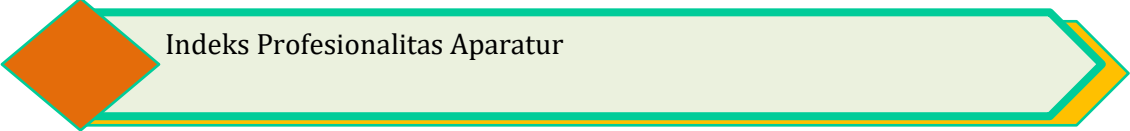
1 indikator kinerja (out comes) dengan rincian sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS I



Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur

INDIKATOR SASARAN STRATEGIS I



Indeks Profesionalitas Aparatur

A. Capaian Kinerja

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 memujudkan 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 800/13/KPTS/IV.04/2023 tanggal 9 Januari 2023 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 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Capaian Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun 2023**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Indeks Profesionalitas Aparatur	Indeks	52	72,21	138%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa capaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur di Daerah pada Tahun 2023 dengan indikator keberhasilan adalah Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah mencapai target yang diharapkan, yaitu sebesar 72,21. Target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 adalah sebesar 52 poin dan berdasarkan hasil dari Badan Kepegawaian Negara yang dilaksanakan BKN terhadap 3.572 orang Aparatur Sipil Negara, diperoleh nilai indeks sebesar 72,21 poin dengan kategori sedang.

Indeks profesionalitas ASN (IP-ASN) adalah indikator kinerja daerah pada sasaran meningkatnya koordinasi, akuntabilitas dan profesionalitas penyelenggaraan pemerintah di daerah yang merupakan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Aparatur Sipil Negara berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam

melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran indeks profesionalitas ASN dilaksanakan dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 08 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

a. Kualifikasi (Bobot 25%)

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi :

- Pendidikan S-3 (Strata-Tiga);
- Pendidikan S-2 (Strata-Dua);
- Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat);
- Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga);
- Pendidikan D-1 (Diploma-Satu) /D-1 (Diploma-Satu)/ SLTA Sederajat; dan
- Pendidikan di bawah SLTA

b. Kompetensi (Bobot 40%)

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi:

- Diklat Kepemimpinan;
- Diklat Fungsional;
- Diklat Teknis; dan
- Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.

c. Kinerja (Bobot 30%)

Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS, yang meliputi :

- Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- Perilaku kerja.

d. Disiplin (Bobot 5%)

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :



- Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
- Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dilakukan pengkategorian tingkat profesionalitas sebagai berikut :

Tabel 4.2

Kategori Tingkat Indeks Profesionalitas ASN

Nilai	Tingkat Profesionalitas ASN
91-100	Sangat Tinggi
81-90	Tinggi
71-80	Sedang
61-70	Rendah
≤60	Sangat Rendah

Sumber data : Buku Saku Indeks Profesionalitas ASN

1. Faktor-faktor Penghambat Capaian Kinerja

Beberapa hal yang menjadi penghambat capaian kinerja pada sasaran yaitu sebagai berikut :

- a) Untuk dimensi kualifikasi, dari nilai maksimal yang dapat diraih yakni 21,46 dari total 3.695 PNS dan 619 PPK pada Desember 2023 terdapat 421 ASN yang masih memiliki kualifikasi pendidikan dengan bobot nilai kurang dari setengah nilai maksimal (5 dari maksimal 25) berikut rincian ASN berdasarkan jenjang pendidikannya :

Tabel 4.3
Jumlah ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

JENJANG PENDIDIKAN	CPNS		PNS		PPPK		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	
SD SEDERAJAT	-	-	3	-	-	-	3
SLTP UMUM	-	-	4	2	-	-	6
SLTP KEJURUAN							-
SLTA UMUM	-	-	211	141	4	-	356
SLTA KEJURUAN	-	-	31	20	4	1	56
SLTA KEGURUAN							-
SLTA KEJURUAN 4 TH							-
DIPLOMA I	-	-	2	6	-	-	8
DIPLOMA II	-	-	40	58	-	-	98
DIPLOMA III	14	11	97	264	7	48	441
DIPLOMA IV	-	6	15	34	-	-	55
SARJANA	54	52	1.009	1.311	174	381	2.981
AKTA IV PENDIDIKAN							-
SPELIALIS I	-	-	6	2	-	-	8
PASCA SARJANA	4	10	211	77	-	-	302
DOKTOR							-
TOTAL	72	79	1.629	1.915	189	430	4.314
				3.695		619	4.314

Sumber data : Sub Bagaian Perencanaan BKPSDM Tahun 2023

b) Untuk dimensi kompetensi, sebagai dimensi yang memiliki bobot terbesar yakni 40% namun merupakan capaian yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Terbatasnya anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur setiap tahunnya pada APBD Kabupaten Lampung Barat baik untuk diklat teknis, fungsional maupun pelatihan penunjang lainnya seperti seminar / Bimtek / workshop / sejenis, sehingga belum mampu mengakomodir ketercukupan jumlah jam pelajaran minimal 20 jam untuk setiap pegawai setiap tahunnya termasuk untuk pelaksanaan Diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural dimana pelaksanaan Diklat kepemimpinan cukup signifikan memberikan nilai sebesar 15 untuk setiap orangnya.
- 2) Adanya kebijakan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional, menyebabkan berkurangnya nilai kompetensi bagi pejabat pengawas yang telah melaksanakan Diklat kepemimpinan dikarenakan pada saat pengukuran telah beralih kedalam jabatan fungsional.



- 3) Dalam pelaksanaannya, masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan data riwayat pengembangan kompetensi kepada unit pengelola kepegawaiannya dalam hal ini kepada Perangkat Daerahnya, sehingga pelaporan yang disampaikan Perangkat Daerah kepada BKPSDM Kabupaten Lampung Barat tidak menggambarkan kondisi sebenarnya terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi, dan juga setiap Perangkat Daerah belum mengoptimalkan aplikasi SINETRON yang telah dibangun oleh BKPSDM Kabupaten Lampung Barat dimana setiap Perangkat Daerah dapat meremajakan data secara periodik terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi dengan cara mengupload Sertifikat / Keterangan telah melaksanakan pengembangan kompetensi.
- 4) Belum terintegrasinya perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi di BKPSDM Kabupaten Lampung Barat, artinya masih banyak jenis pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah dan beberapa tidak dikoordinasikan atau dilaporkan kepada BKPSDM Kabupaten Lampung Barat.

2. Faktor-faktor Keberhasilan Capaian Kinerja

Beberapa hal yang menjadi keberhasilan capaian kinerja pada sasaran yaitu sebagai berikut :

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Barat telah melakukan kerjasama dengan Badan Pengembangan SDM Provinsi Lampung dalam pelaksanaan diklat, dengan tujuan meningkatkan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kabupaten Lampung Barat.
- b) Terselenggaranya diklat pada setiap jenjang jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator / Pengawas/ Fungsional dalam rangka peningkatan kompetensi ASN.
- c) Tersedianya dokumen analisis jabatan yang telah dibuat dalam rangka menunjang pemetaan kebutuhan ASN pada setiap perangkat daerah serta membantu pemerataan beban kinerja dalam rangka peningkatan kinerja perangkat daerah.

- d) Terselenggaranya kerjasama ASN dilingkungan Kabupaten Lampung Barat dalam melakukan update data mandiri pada aplikasi MySAPK.

Tabel 4.4
Capaian Program Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Point	78,75	77,51	98,42%
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi	%	60%	57.55	95%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	%	49%	37,50	77%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2023

Tabel 4.4 diatas menjelaskan capaian kinerja program yang belum sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada Nilai Sakip Perangkat Daerah dengan capaian kinerja 98%, Persentase pelaksanaan profesionalitas ASN berdasarkan kompetensi mencapai 95% dan Persentase peningkatan kompetensi ASN.

Sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi SAKIP berdasarkan Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat akuntabilitas instansi dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 - 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, Berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik , Akuntabel, Berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal
4	B	>60 - 70	Baik , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, Sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Sumber data : LHE Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2023



Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dilaksanakan oleh Inspektorat terhadap 4 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja.

Hasil evaluasi SAKIP di Tahun 2023 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memperoleh nilaisebesar 77,51 (Tujuh Puluh Enam koma Tiga Belas) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2023

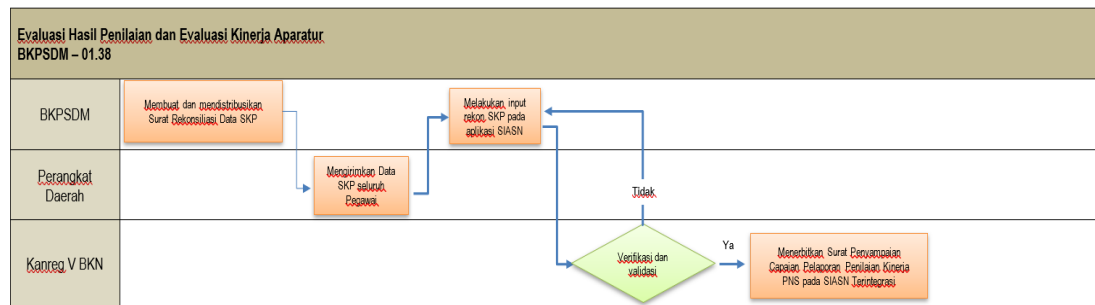
No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	25,50
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,00
3.	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,50
Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		100	77,51
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB = SANGAT BAIK

Sumber data : LHE AKIP OPD Tahun 2022

3. Gambaran Peta Proses Bisnis Pendukung Capaian Kinerja Utama

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018, peta proses bisnis berupa diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi .

a) Peta Proses Bisnis Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja

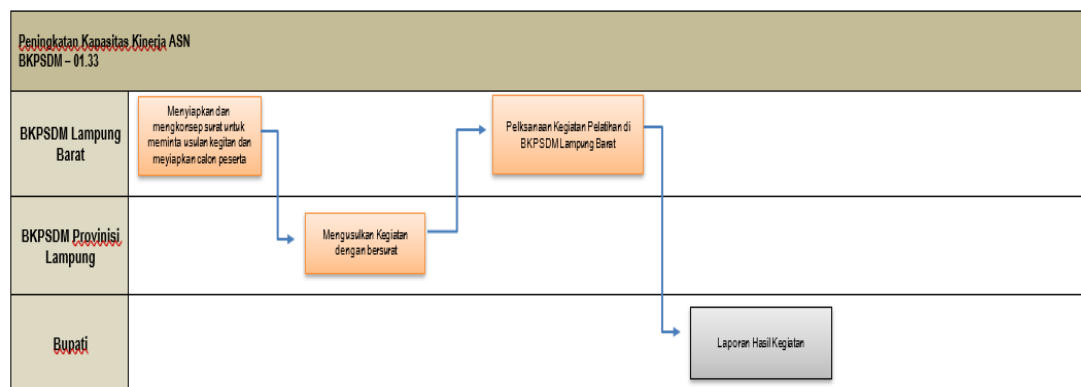


Aparatur

Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan peta proses bisnis diatas terlihat bahwa BKPSDM Kab Lampung Barat bekerja sama dengan seluruh perangkat daerah serta Kanreg V BKN dalam upaya peningkatan capaian kinerja ASN di Lingkungan Kabupaten Lampung Barat dengan melakukan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan melaporkannya melalui aplikasi kepegawaian, hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan capaian indeks profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kinerja.

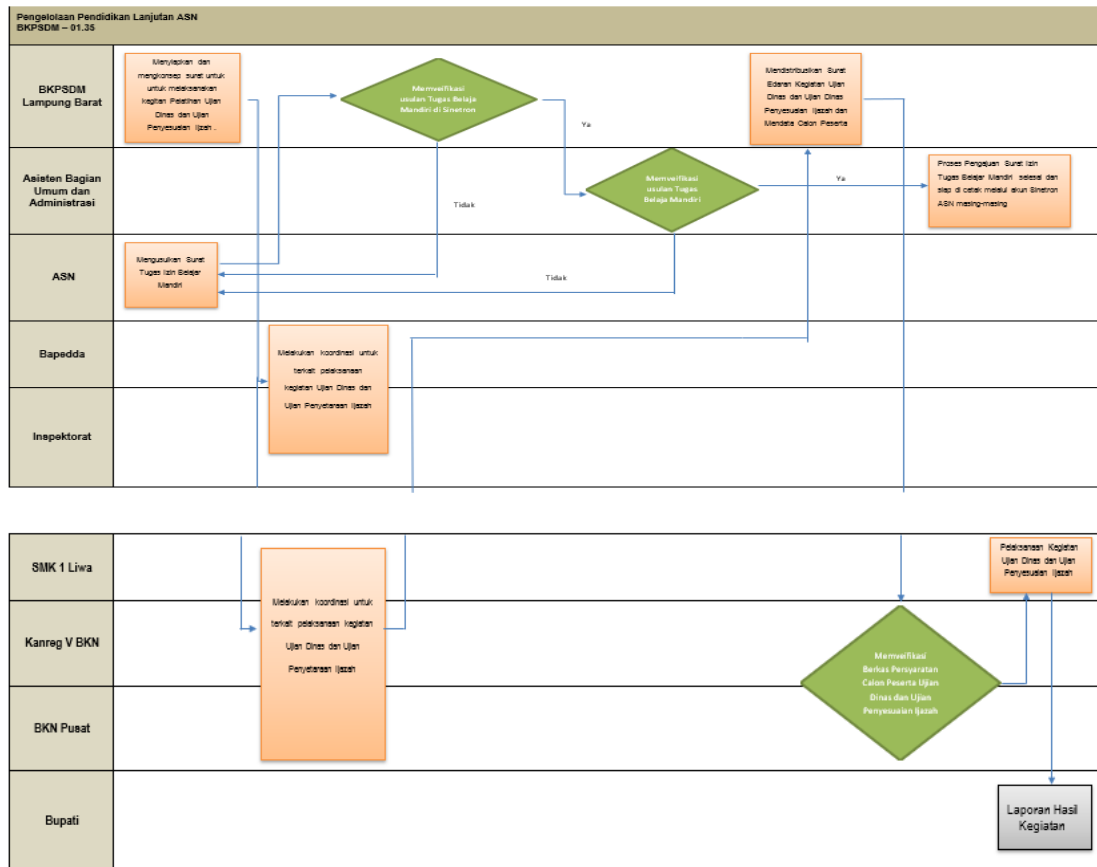
b) Peta Proses Bisnis Peningkatan Kapasitas ASN



Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan peta proses bisnis diatas menunjukkan bahwa dalam mencapai sasaran “**Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur**” dengan indikator kinerja indeks profesionalitas ASN perlu dilakukannya kegiatan peningkatan kapasitas ASN dengan menyelenggarakan diklat bagi ASN diseluruh jenjang jabatan yang melibatkan beberapa pihak seperti BPSDM Provinsi Lampung, dan Bupati Lampung Barat.

c) Peta Proses Bisnis Lanjutan



Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

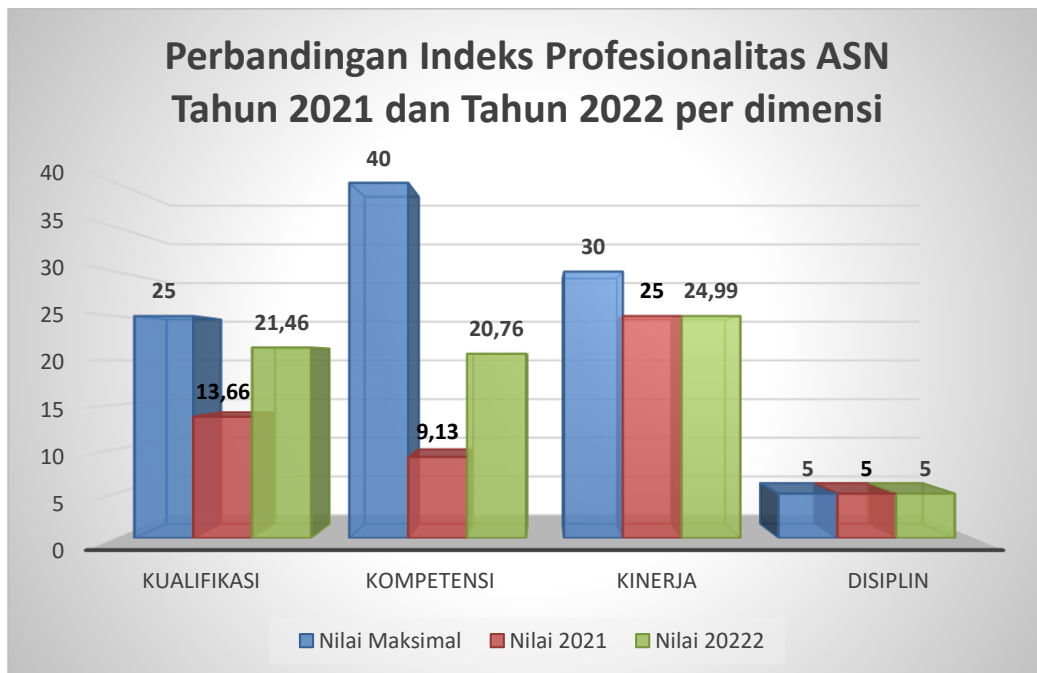
Berdasarkan peta proses bisnis diatas menunjukkan bahwa dalam mencapai sasaran “**Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur**” dengan indikator kinerja indeks profesionalitas ASN perlu dilakukannya kegiatan pendidikan lanjutan ASN dengan memberikan izin belajar atau pemberian tugas belajar untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan ASN kegiatan ini melibatkan beberapa pihak seperti Bappeda,Inspektorat, Kanreg V BKN, BKN dan Bupati Lampung Barat.

C. Perbandingan Kinerja

1. Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2021 disampaikan kepada Instansi terkait di tahun 2022, sedangkan hasil pengukuran indeks profesionalitas tahun 2022 disampaikan kepada instansi terkait

di tahun 2023. Maka Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN Tahun 2023 akan diperoleh pada tahun 2024, berikut perbandingan indeks profesionalitas ASN pada tahun 2021 dan 2022 per dimensi yaitu :



Gambar 4.1 Capaian Indeks Profesionalitas Tahun 2021 dan Tahun 2022
Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023

Berdasarkan grafik diatas menjelaskan hasil Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN pada tahun 2021 mengalami peningkatan pada tahun 2022 dan melebihi target yang telah di tetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia dengan capaian kinerja sebesar 72,21 dengan kategori sedang.

2. Perbandingan Kinerja dengan Target Nasional

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut :



Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024	
INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)							
SS.3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN							
4	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	%	100	100	100	100	
SS.4 Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN							
5	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	%	85	90	95	100	
SS.5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN							
6	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	%	75	80	85	90	95
SS.6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN							
7	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	%	30	65	85	95	100
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE							
SS.7 Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel							
8	Indeks profesionalitas ASN BKN	Indeks	77	77	78	78	80

Gambar 4.2 Renstra BKN Tahun 2020-2024

Sumber Data : Renstra BKN Tahun 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat dibandingkan bahwa target capaian kinerja Badan Kepegawaian Negara tingkat indeks profesionalitas ASN yang harus di capai sebesar 78 dengan kategori **BAIK**, sedangkan Kabupaten Lampung Barat berdasarkan hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN yang dilakukan oleh BKN mendapatkan capaian kinerja sebesar 72,21 dengan kategori **SEDANG**. Hasil pengukuran capaian kinerja ini menunjukkan bahwa Kabupaten Lampung Barat masih belum bisa mencapai atau melebihi target nasional.

3. Perbandingan Kinerja dengan Target atau Capaian Kinerja Tingkat Provinsi

Indeks Profesionalitas ASN merupakan pola baru penghitungan IPASN yang baru muncul berdasarkan Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN (masa sosialisasi dan adaptasi dengan peraturan baru), sehingga baik penetapan maupun perhitungannya masih dilakukan secara manual dan terdapat perbedaan pemahaman mengenai tata cara perhitungannya untuk tahun 2019 dan 2020.

Baru pada tahun 2021, BKN RI memberikan aplikasi DJASN Indeks Profesionalitas ASN yang memberikan penilaian mandiri yang akurat sehingga terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Oleh sebab itu, seiring dilakukannya reviu terhadap RPJMD dan Dokumen Perencanaan Strategis masing-masing perangkat daerah, maka BKPSDM kemudian merumuskan ulang penetapan Indeks Profesionalitas ASN dan menghitung capaiannya dengan menggunakan DJASN Indeks Profesionalitas ASN, adapun capaian kinerja tahun ini dan perbandingan capaian kinerja terhadap capaian kinerja kabupaten/kota lain sebagai berikut :

KANTOR REGIONAL V BKN DKI JAKARTA							
Pemerintah Kota Bandar Lampung	7.630	13,70	8,47	22,21	4,99	49,38	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Bengkayang	3.643	11,99	8,66	24,08	5,00	49,73	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	54.319	13,03	6,35	24,07	5,00	48,45	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	10.025	13,42	8,41	18,81	4,99	45,65	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	4.553	11,60	10,07	21,44	5,00	48,10	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kayong Utara	2.117	13,13	9,33	23,11	4,97	50,54	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Ketapang	5.955	12,38	8,90	19,57	4,99	45,83	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Kubu Raya	5.062	11,84	9,27	15,34	5,00	41,25	Sangat Rendah
Pemerintah Provinsi Lampung	14.555	14,07	8,52	23,21	4,99	50,79	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Barat	3.572	13,66	9,13	25,00	5,00	52,78	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Selatan	6.838	12,94	9,42	12,13	4,99	39,47	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Tengah	9.477	12,54	10,50	0,66	5,00	28,69	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Timur	7.105	13,19	10,17	24,37	5,00	52,73	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Utara	6.845	13,06	8,42	20,68	4,99	47,15	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Landak	3.666	11,60	10,19	19,56	5,00	46,34	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Melawi	3.270	12,65	9,61	10,16	4,98	37,39	Sangat Rendah
Pemerintah Kab. Mempawah	3.227	12,56	9,28	10,44	5,00	37,28	Sangat Rendah

Gambar 4.3 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021
Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022



Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi
di Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	50.471	21,39	38,13	23,97	5,00	88,49	Tinggi
Pemerintah Kab. Way Kanan	4.484	21,50	26,09	25,05	5,00	77,64	Sedang
Pemerintah Kab. Lampung Barat	3.572	21,46	20,76	24,99	5,00	72,21	Sedang
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	9.737	21,47	18,67	24,13	5,00	69,27	Rendah
Pemerintah Kota Pontianak	4.254	21,32	13,19	24,78	5,00	64,29	Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Timur	6.591	21,47	12,71	24,97	5,00	64,15	Rendah
Pemerintah Kab. Tanggamus	4.604	21,45	12,28	24,09	5,00	62,82	Rendah
Pemerintah Kab. Landak	3.546	21,11	12,75	23,78	5,00	62,64	Rendah
Pemerintah Kab. Ketapang	5.436	21,09	12,73	23,31	5,00	62,13	Rendah
Pemerintah Kab. Pringsewu	4.024	21,45	10,27	25,19	5,00	61,91	Rendah

Gambar 4.4 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kanreg V BKN
Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat sebesar 72,21 dengan kategori mendapatkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kabupaten/kota lain yang ada di Provinsi Lampung. Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 akan diterbitkan Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2024.

4. Benchmarking

Benchmark adalah kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris di mana memiliki arti patokan atau tolak ukur. Dengan demikian, pengertian *benchmark* adalah patokan untuk menilai atau membandingkan sesuatu. *Benchmarking* diartikan sebagai suatu standar yang dimanfaatkan sebagai pembanding antara satu hal dengan lainnya yang sejenis. Jadi,



dengan adanya patokan ini maka berbagai hal dapat diukur dengan standar baku yang umum.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi
di Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta

NAMA INSTANSI	JUMLAH PNS YANG DIUKUR	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	NILAI	KATEGORI
Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	50.471	21,39	38,13	23,97	5,00	88,49	Tinggi
Pemerintah Kab. Way Kanan	4.484	21,50	26,09	25,05	5,00	77,64	Sedang
Pemerintah Kab. Lampung Barat	3.572	21,46	20,76	24,99	5,00	72,21	Sedang
Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	9.737	21,47	18,67	24,13	5,00	69,27	Rendah
Pemerintah Kota Pontianak	4.254	21,32	13,19	24,78	5,00	64,29	Rendah
Pemerintah Kab. Lampung Timur	6.591	21,47	12,71	24,97	5,00	64,15	Rendah
Pemerintah Kab. Tanggamus	4.604	21,45	12,28	24,09	5,00	62,82	Rendah
Pemerintah Kab. Landak	3.546	21,11	12,75	23,78	5,00	62,64	Rendah
Pemerintah Kab. Ketapang	5.436	21,09	12,73	23,31	5,00	62,13	Rendah
Pemerintah Kab. Pringsewu	4.024	21,45	10,27	25,19	5,00	61,91	Rendah

Gambar 4.5 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kanreg V BKN
Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat yang telah diukur oleh BKN pada Tahun 2022 berdasarkan jumlah PNS yang diukur sebanyak 3.572 pegawai mendapatkan nilai sebesar 72,21 dengan kategori **SEDANG**, dengan rincian capaian kinerja pada setiap dimensi yaitu kualifikasi pendidikan 21,46, kompetensi 20,76, kinerja 24,99, disiplin 5,00. Hasil pengukuran ini menunjukkan bahwa Kabupaten Lampung Barat berada di posisi ke-3 dengan capaian IP ASN tertinggi di wilayah Kanreg V BKN, hal ini membuktikan Kabupaten Lampung Barat mampu melebihi capaian IP ASN Kabupaten lain seperti Tanggamus dengan capaian kinerja 62,82 termasuk dalam kategori **RENDAH**,

berdasarkan dengan jumlah PNS yang diukur sebanyak 4.604 pegawai dengan rincian capaian kinerja pada setiap dimensi yaitu kualifikasi pendidikan 21,45, kompetensi 12,28, kinerja 24,09, disiplin 5,00.

D. Realisasi Anggaran

Untuk mengukur sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2023 dengan Anggaran sebesar **Rp. 4.416.019.800- (Empat Milyar Empat Ratus Enam Belas Juta Sembilan Belas Ribu Delapan Ratus Rupiah)** dan pencapaian realisasi keuangan dari seluruh kegiatan **Rp. 4.317.302.915,-** atau **97.76%**, terlebih dahulu dijelaskan bahwa selain Indikator Kinerja Utama yang menjadi dasar atau tolak ukur capaian hasil kinerja, evaluasi kinerja juga menggunakan metode kuantitatif berdasarkan data pilihan dari tiap indikator yang relevan dalam mencapai sasaran. Adapun rincian program/kegiatan sub kegiatan yang telah dikerjakan dan direalisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2023

No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	2.566.324.00	2.457.894.765	97%
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18.670.800	18.670.800	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	2.164.000	2.164.000	100%
1.5	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	2.320.000	2.320.000	100%
1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.000.000	1.000.000	100%



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1.7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5.000.000	5.000.000	100%
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.269.277.900	2.211.820.393	97.47%
2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.263.677.900	2.206.220.393	97.46%
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	2.865.000	2.865.000	100%
3.1	Monitoring, Evaluasi dan Penilaian Kinerja Pegawai	2.865.000	2.865.000	100%
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	102.656.500	101.986.124	99%
4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.501.000	2.501.000	100%
4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1.000.000	1.000.000	100%
4.3	Penyediaan Barang Cetakandan Penggandaan	13.563.500	13.563.500	100%
4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.960.000	3.960.000	100%
4.5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.733.000	6.733.000	
4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	74.899.000	74.228.624	99%
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	67.592.600	63.824.073	94%
5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.035.000	2.786.000	91.80
5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	30.690.000	27.350.473	89.12%



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	33.867.600	33.687.600	100%
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	58.835.000	58.728.375	99%
6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	48.675.000	48.568.375	99%
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	1.896.122.000	1.859.408.150	98%
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	339.680.500	337.051.500	99%
7.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Sumber Pendanaan	147.639.000	147.271.000	99%
7.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	87.689.000	87.515.000	99%
7.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	47.575.000	47.369.000	99%
7.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	27.065.000	25.348.000	93%
7.5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	29.712.500	29.548.500	99%
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	84.493.600	78.208.000	92%
8.1	Pengelolaan Mutasi ASN	22.545.100	18.367.500	81.47%
8.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	61.948.500	59.840.500	96%
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	326.967.900	309.252.400	94%
9.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	104.817.000	104.269.200	99%
9.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	50.678.000	47.641.800	94%
9.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	-	-	-



No	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5
9.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	14.799.000	14.795.000	99%
9.5	Pembinaan Disiplin ASN	142.322.000	130.072.000	91%
9.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	14.351.900	12.474.400	86%
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.144.980.000	1.134.896.250	99%
10.1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	972.525.000	970.337.200	99%
10.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	86.093.000	84.188.400	97%
10.3	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	-	-	-
10.4	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	86.362.000	80.370.650	93%
Jumlah		4.416.019.800	4.317.302.915	97.76%

Sumber Data : Sub Bagian Perencanaan Desember 2023

Tabel 4.8
Analisis Efisiensi Anggaran

No	Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	6	7
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	138%	97,76	2,24
Jumlah Total Efisiensi					2,24
Rata-rata efisiensi per indikator					2,24

Sumber : Laporan Realisasi Keuangan BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun



Anggaran 2023 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 2,24 persen.

E. Pemanfaatan Laporan Kinerja

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2023.

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan Umum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 disusun berdasarkan 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, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Dalam tahun 2023 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 2023 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan yaitu sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 138%. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah sesuai dan melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

B. 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 kerjasama dalam melakukan update data pada aplikasi MySAPK

C. Permasalahan dan Solusi

Dalam penyelenggaraan program, kegiatan dan sub kegiatan, tentu saja banyak permasalahan dan hambatan yang dihadapi BKPSDM, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Permasalahan dan Solusi

Permasalahan		Solusi	
1.	Pegelolaan pensiun masih dilakukan secara manual (arsip pada Excel) sehingga kurang efektif.	1.	Penambahan fitur pada aplikasi SINETRON yaitu Usul Pensiun terintegrasi SINETRON sehingga setiap perangkat daerah dapat upload langsung persyaratan pensiun pada aplikasi SINETRON.
2.	Realisasi pelaksanaan pelantikan kadang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, karena terkait dengan perubahan kebijakan di tingkat pusat seperti peraturan penyetaraan jabatan, termasuk penyesuaian nomenklatur jabatan fungsional hasil penyetaraan yang memerlukan rekomendasi dari pusat, yang pelaksanaan pelantikannya harus segera dan ada batas waktu.	2.	Koordinasi dan konsultasi lebih intens dengan Kemendagri & Kemenpan RB agar ada toleransi batas waktu pelaksanaan pelantikan setelah terbitnya rekomendasi.
3.	Belum memiliki <i>assessment centre</i> sendiri, sehingga pelaksanaan <i>assessment</i> bekerja sama dengan pihak lain yang memerlukan biaya cukup besar (dihitung per peserta <i>assessment</i>).	3.	Bekerjasama dengan BKD Pemerintah Kota Tangerang yang telah memiliki <i>assessment centre</i> sendiri untuk menekan biaya <i>assessment</i> .
4.	Jumlah PNS yang sedang menempuh Pendidikan lanjutan baik S1 atau S2 sangat tidak mungkin untuk diberikan bantuan stimulant seluruhnya karena jumlah seluruhnya karena jumlah anggaran yang terbatas.	4.	PNS yang diberi bantuan stimulant sesuai dengan hasil verifikasi usulan/permohonan bantuan stimulan.



D. Rekomendasi dan tidak lanjut

1. Menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2. Mengajukan permintaan revidi Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat.
3. Menginstruksikan semua pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
4. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
5. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (APLIKASI).



LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Mawar No. 3 Way Mengaku, Liwa – 34811
Telepon (0728) 21190 Faks. (0728) 21189

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : **Drs. AHMAD HIKAMI**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **NUKMAN**
Jabatan : P.J Bupati Lampung Barat

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama pada Tahun 2023 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

Pihak Kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dan perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Liwa, Februari 2023

Pihak Kedua,

NUKMAN

Pihak Pertama,

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

**PERJANJIAN KINERJA
TINGKAT PERANGKAT DAERAH**

Perangkat Daerah : **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**
Tahun Anggaran : 2023

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas Aparatur	55

Program/Kegiatan	Anggaran	Keterangan
I PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	2,543,848,900	APBD
II PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	<u>1,732,082,000</u>	APBD
Jumlah Anggaran	4,275,930,900	

PJ. KABUPATEN LAMPUNG BARAT


NUKMAN

Liwa, Februari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMPUNG BARAT


Drs. AHMAD HIKAMI

Pembina Utama Muda
NIP. 19660821 198602 1 001

Lampiran I

Rencana Aksi Tingkat Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Periode 2023 - 2026
Tahun 2023

No	Tujuan	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tujuan Akumulatif				Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja Sasaran Akumulatif				Nama Jabatan Penanggung Jawab
			Trw 1	Trw 2	Trw 3	Trw 4			Trw 1	Trw 2	Trw 3	Trw 4	
1	Terwujudnya Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan	Nilai Reformasi Birokrasi (RB)	57,05	57,05	57,05	57,05	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	50%	50%	50%	50%	KEPALA BADAN

Kepala Badan Kepegawaian
 Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kabupaten Lampung Barat



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

Rencana Aksi Tingkat Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Periode 2023 - 2026
Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Program	Sasaran Program	Indikator Program	Kinerja Per triwulan Akumulatif		Keuangan Per triwulan Akumulatif		Nama Jabatan Penanggung Jawab	
					Target		Target			
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Program Kepegawaian Daerah	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi	Trw 1 =	57 %	Trw 1 = Rp	306.259.400	Kabid Kepegawaian	
					Trw 2 =	58 %	Trw 2 = Rp	452.112.900		
					Trw 3 =	59 %	Trw 3 = Rp	570.324.900		
					Trw 4 =	60 %	Trw 4 = Rp	587.102.000		
				Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	Trw 1 =	- %	Trw 1 = Rp	1.044.858.000		Kabid Pengembangan SDM
					Trw 2 =	45 %	Trw 2 = Rp	1.140.480.000		
					Trw 3 =	47 %	Trw 3 = Rp	1.144.730.000		
					Trw 4 =	49 %	Trw 4 = Rp	1.144.980.000		
		Program Penunjang Urutan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Meningkatnya SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah BKPSDM	Trw 1 =	78,80 Nilai Sakip	Trw 1 = Rp	799.834.050	Sekretaris	
					Trw 2 =	78,80 Nilai Sakip	Trw 2 = Rp	1.766.365.223		
					Trw 3 =	78,80 Nilai Sakip	Trw 3 = Rp	2.363.192.096		
					Trw 4 =	78,80 Nilai Sakip	Trw 4 = Rp	2.705.126.145		



Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Lampung Barat

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

**DOKUMENTASI KEGIATAN PENANDATANGANAN MoU DENGAN
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG DALAM UPAYA PENINGKATAN
KUALIFIKASI PENDIDIKAN ASN**



**DOKUMENTASI KEGIATAN PELAKSANAAN DIKLAT PIM DAN LATSAR
DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI ASN**



DOKUMENTASI KEGIATAN PENGADAAN ASN



DOKUMENTASI KEGIATAN MUTASI DAN PROMOSI ASN



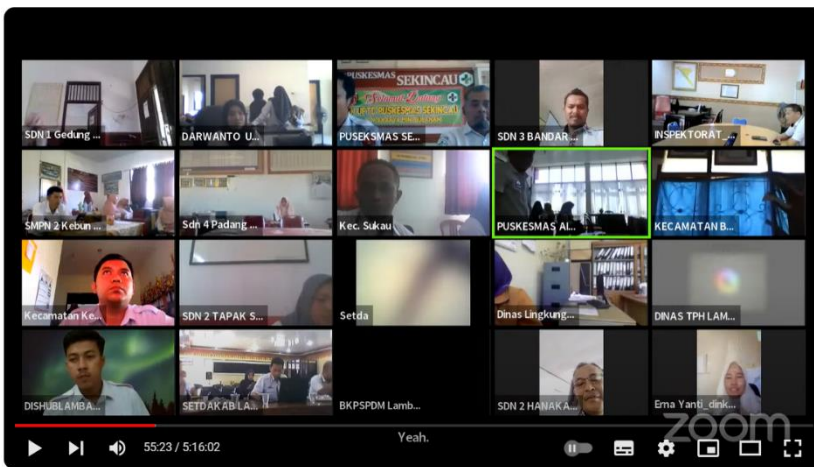
DOKUMENTASI KEGIATAN SOSIALISASI SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ASN



Sosialisasi SKP - Pengisian dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada Aplikasi Ekinerja BKN
4,2 rb x ditonton • Streaming 8 bulan yang lalu



Sosialisasi SKP - BKPSDM Lampung Barat, Pengisian dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada Aplikasi Ekinerja BKN.



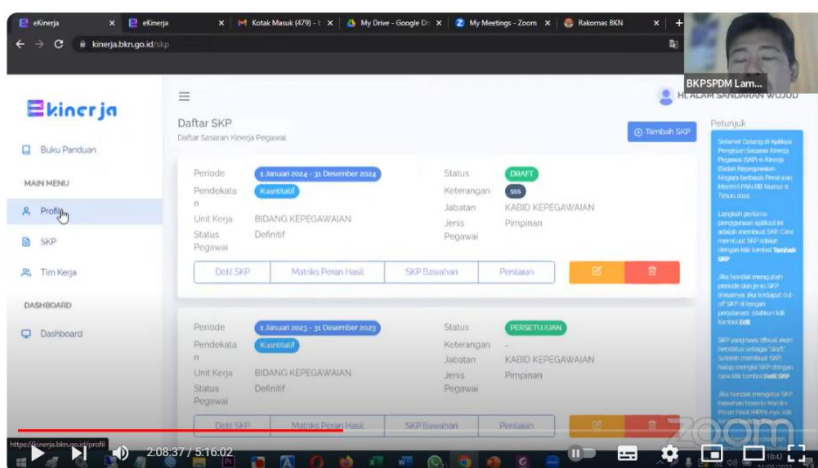
Rekaman chat teratas

- Ri Yuli puskesmas batu ketulis hadir.
- dema ara ijin Bapak/Ibu untuk mengisi daftar hadir pada link tersebut. Terimakasih
- Yulian Ruska 🙏
- dema ara link presensi
- Fafat assalamualaikum
- Fafat maaf kami smpn 2 sekinceau tidak bisa masuk karena full
- Fafat izin nyimak dari live youtube
- Yulian Ruska sama aja bu, bioskopnya dah penuh, padahal dah beli karcis
- siti muthoharoh SDN 1 HANAKAU nyimak di youtube, link zoom penuh
- dewi rida Disdikbud Lampung Barat hadir
- Jeram Danau ponorogo hadir...
- dans16121984 Paolo Dybala hadir
- BIDANG SDK DINKES LAMPUNG BARAT Hi. Ns. SANDI SEPTIAN PRATA PUTRA, S. Kep Monitor

Sembunyikan rekaman chat

Sosialisasi SKP - Pengisian dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada Aplikasi Ekinerja BKN

BKPSDM LAMBAR 202 subscriber 53 | [Bagikan](#) | [Download](#)



Rekaman chat teratas

- Ali Rohman kecamatan balik bukit kabupaten Lampung Barat hadir
- Lhena Leni puskesmas sumberjaya hadir
- Heri Yanto heriyanto kelurahan pajar bulan hadir
- Fitri Sela SDN 2 BUAY NYERUPA HADIR
- afri andi wahyu Warno kelurahan pjr bulan
- Ali Rohman Kecamatan Balik Bukit hadir,live streaming gangguan.
- Agus Suprpto Agus Suprpto Puskesmas Sumberjaya Hadir
- Julijah Saad upt sekuting hadir
- Rio Stiawan RSUD ALIMUDDIN UMAR LIWA hadir
- Riani Liwana sdn 1 Bumi agung belalau hadir
- Mawardi Mawardi hadir
- Matsukri Lpg belum ada suaranya
- Nezwan Nezwan batu brak hadir
- Ali Rohman Kecamatan Balik Bukit hadir
- Kalpika Prabandaru hadir

Sembunyikan rekaman chat

Sosialisasi SKP - Pengisian dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai pada Aplikasi Ekinerja BKN

BKPSDM LAMBAR 202 subscriber 53 | [Bagikan](#) | [Download](#)