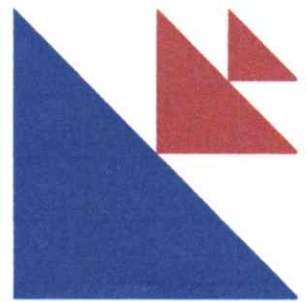


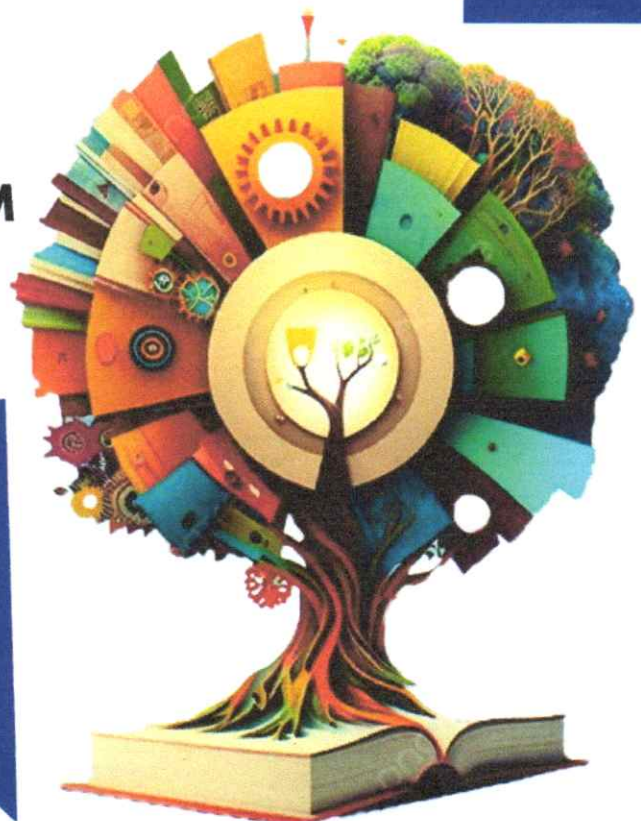
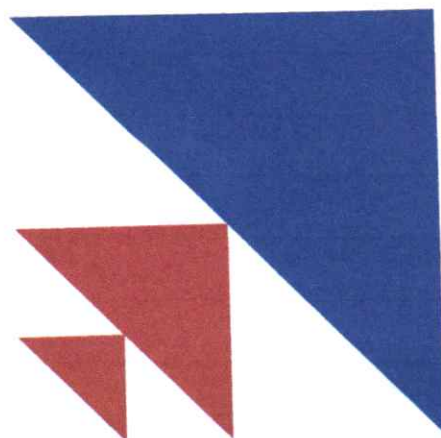
**BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SDM**



# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2024**



**Disusun Oleh:  
PERENCANAAN BKPSDM**





## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyusun dan menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Tahun 2024 ini. Laporan ini disusun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

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. Serta dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja yang telah dicapai, tantangan yang dihadapi, serta upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Semoga laporan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi dan perbaikan kinerja di masa 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. Kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak sangat kami harapkan untuk penyempurnaan laporan ini di masa mendatang

Liwa, 20 Januari 2025

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



MAZDAN S.Sos., M.M

Pembina

NIP. 19800407 200902 1 002

# **D**aftar Isi

Kata Pengantar .....	I
Iktisar Eksekutif.....	III
<b>I Pendahuluan</b> .....	<b>7</b>
A. Latar Belakang .....	7
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM .....	8
C. Peran Strategis Perangkat Daerah.....	9
D. Isu Strategi .....	12
<b>II Perencanaan Kinerja</b> .....	<b>13</b>
A. Rencana Strategis 2021-2026 .....	13
1. Strategi dan Arah Kebijakan.....	14
2. Program dan Kegiatan Pembangunan .....	16
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Kerangka Pendanaan .....	17
C. Target Kinerja Tahun 2024 Menurut Renstra .....	21
<b>III Kapasitas Organisasi</b> .....	<b>24</b>
A. Analisis Sumber Daya Manusia .....	24
B. Analisis Sarana dan Prasarana .....	26
C. Analisis Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024.....	28
<b>IV Akuntabilitas Kinerja</b> .....	<b>31</b>
A. Capaian Kinerja .....	31
1. Faktor-faktor Penghambat Capaian Kinerja.....	37
2. Faktor-faktor Keberhasilan Capaian Kinerja.....	38
B. Perbandingan Kinerja.....	43
1. Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	43
2. Perbandingan Kinerja dengan Target Nasional.....	45
3. Perbandingan Kinerja dengan Target atau Capaian Kinerja Tingkat Provinsi.....	46
4. <i>Benchmarking</i> .....	48
C. Realisasi Anggaran .....	49

# **D**aftar Isi

V Penutup	54
A. Simpulan Umum .....	54
B. Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja .....	54
C. Permasalahan dan Solusi.....	55
D. Rekomendasi dan Tindak Lanjut.....	56



## 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 2024**

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	55	57.7

Sumber : Hasil Pengukuran Sementara Indeks Profesionalitas ASN dari BKN Tahun 2024

Berdasarkan data diatas hasil sementara IP ASN Kabupaten Lampung Barat pada Tahun 2024 adalah 57.7 termasuk dalam ketegori rendah sesuai dengan interval Skala Indeks Profesionalitas ASN. Hasil pengukuran ini berdasarkan tarikan data yang dilakukan pada triwulan 1 pada tanggal 20 Februari 2025, yang mana hasil ini akan terus meningkat seiring dengan update data yang terus dilakukan oleh semua ASN Kabupaten Lampung Barat. Hasil pengukuran final Indeks Profesionalitas ASN Kab Lampung Barat Tahun 2024 Akan di umumkan BKN pada triwulan 1 tahun 2026. Hasil pengukuran sementara IP ASN ini telah melebihi target yang telah ditetapkan BKPSDM sebesar 55 pada tahun 2024, dan terealisasi sebesar 57.7 pada triwulan 1 Tahun 2025.

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 2024**

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 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
3.	Pengiriman tugas belajar yang tidak sesuai Kebutuhan organisasi	Tidak Adanya dokumen analisis Kebutuhan kompetensi yang Tepat: Gagalnya organisasi dalam menganalisis kebutuhan belajar secara tepat dapat menyebabkan pengiriman tugas belajar yang tidak relevan	Pemborosan Sumber Daya: Sumber daya, baik itu waktu, biaya, maupun tenaga yang telah diinvestasikan dalam program belajar tersebut akan terbuang sia-sia karena hasil yang didapatkan tidak memenuhi kebutuhan organisasi.

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2024





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 pertanggungjawaban 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 2024 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 08 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 4 Tahun 2023 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



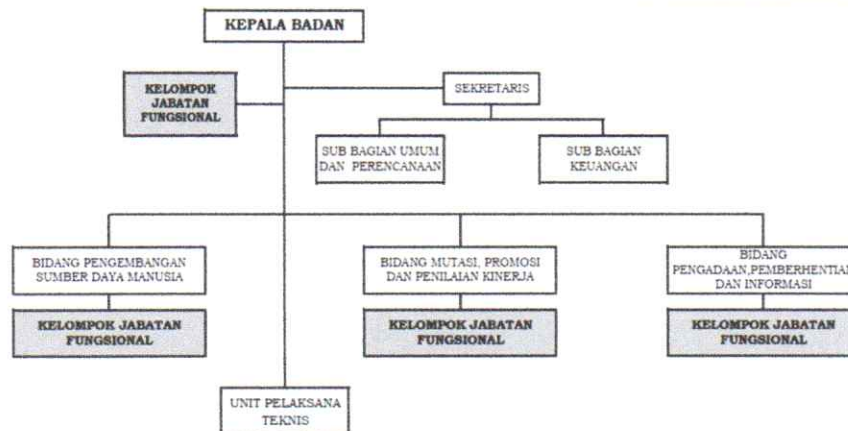
Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm mempunyai fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukngan 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 2024 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-PD), karena Renja PD merupakan sumber masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di atasnya yaitu RKPD.

Rencana Kerja PD sebagai penjabaran Rencana Strategis PD 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 PD 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 Stategis sebagai dokumen perencanaan agar mampu berkiprah secara maksimal dalam sumbangsihnya 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 2024 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 dan kebijakan perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah guna mencapai tujuan perangkat daerah kebijakan yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 4 (Empat) Tahun ke depan yaitu :

No	Strategi	Arah Kebijakan
1.	Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan dukungan pola karier yang jelas.	Terselenggaranya Promosi Jabatan secara terbuka.
2.	Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada Standar Pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP);	Ketepatan waktu mutasi pegawai Kabupaten Lampung Barat.
3.	Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan;	Terlaksananya Uji Kompetensi bagi pejabat dan pegawai fungsional tertentu.
4.	Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment;	Melakukan pembinaan disiplin PNS dan melakukan sosialisasi aturan disiplin ASN.
5.	Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi ;	Terselenggaranya Sistem Informasi Kepegawaian secara elektronik.



No	Strategi	Arah Kebijakan
6.	Peningkatan kualitas penyelenggaraan Diklat Penjurangan dan Teknis/Fungsional.	Terlaksananya ruang pelayanan Informasi Kepegawaian.
7.	Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan;	Telaksananya diklat penjurangan dan teknis/fungsional.

Sumber : Resnra BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026

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 tujuan Rencana Pembangunan Daerah 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 2024

**Tabel 2.2**

**Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung  
Barat Tahun 2024**

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 2024

## 2. Program dan Kegiatan Pembangunan

Dalam upaya pencapaian target pada Rencana Strategis di Tahun 2024, BKPSDM Kab Lampung Barat didukung 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 2024**

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
		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 2024

#### **B. Perjanjian Kinerja Tahun 2024 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 perencanaan 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 2024 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2024, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2.4**  
**Perjanjian Kinerja**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**  
**Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	55

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2.697.391.600
2.	Kepegawaian Daerah	1.294.114.600
	Jumlah Rp.	3.991.434.200

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024



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 55 dengan dukungan anggaran sebesar Rp 3.991.434.200.

**Tabel 2.5**

**Perjanjian Kinerja Perubahan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	55

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	2.854.865.243
2.	Kepegawaian Daerah	1.700.599.600
	Jumlah Rp.	4.555.464.843

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2024

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 2024**

No	Uraian	KUA PPAS	RKA	Hasil Pembahasan TAPD, DPRD dan Evaluasi Gubernur	DPA Pengesahan	DPA Perubahan
1	2					3
<b>A</b>	<b>Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>2,637,578,600</b>	<b>2.697.319.600</b>	<b>2.697.319.600</b>	<b>2.697.319.600</b>	<b>2.854.865.243</b>
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,670,800	18.670.800	18.670.800	18.670.800	18.670.800
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2,307,575,200	2.307.575.200	2.307.575.200	2.307.575.200	2.465.020.843
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	2.865.000	2.865.000	2.865.000	2.865.000	2.865.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	167,680,000	227.421.000	227.421.000	227.421.000	235.921.000
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	62,497,600	62.497.600	62.497.600	62.497.600	54.097.600
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	78,290,000	78.290.000	78.290.000	78.290.000	78.290.000
<b>B</b>	<b>Prog. Kepegawaian Daerah</b>	<b>1,251,354,600</b>	<b>1.294.114.600</b>	<b>1.294.114.600</b>	<b>1.294.114.600</b>	<b>1.700.599.600</b>
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	231,371,500	252.751.500	252.751.500	252.751.500	329.020.500
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	167,485,600	167.485.600	167.485.600	167.485.600	167.485.600
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	360,522,500	381.902.500	381.902.500	381.902.500	712.118.500
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	491,975,000	491.975.000	491.975.000	491.975.000	491.975.000
	<b>Jumlah</b>	<b>3.891.434.200</b>	<b>3.991.434.200</b>	<b>3.991.434.200</b>	<b>3.991.434.200</b>	<b>4.555.464.843</b>

Sumber data : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2024



**C. Target Kinerja Tahun 2024 Menurut Renstra**

Berdasarkan Rencana Strategis yang telah ditetapkan maka target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat, tahun 2024 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.7 Target Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Tahun 2024**

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





TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
			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
		<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi</b> <b>Persentase Peningkatan Kompetensi ASN</b>
		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



TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
			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 2024

### **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 2024 sebanyak 28 orang. Profil demografi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dapat dilihat dibawah ini :

1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, dari 28 orang PNS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>NO</b>	<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>Jumlah</b>
1	Sarjana Strata 2	5 Orang
2	Sarjana Strata 1	19 Orang
3	Diploma III (D3)	3 Orang
4	SMA	1 Orang

Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2024

2. Berdasarkan Kepangkatan/Golongan, dari 28 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	0 Orang
2	Pembina Tingkat I	IV/b	1 Orang
3	Pembina	IV/a	2 Orang
4	Penata Tingkat I	III/d	4 Orang
5	Penata	III/c	4 Orang
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	9 Orang
7	Penata Muda	III/a	5 Orang
8	Pengatur Tingkat I	II/d	1 Orang
9	Pengatur	II/c	2 Orang
10	Pengatur Muda Tk. I	II/b	-
11	Pengatur Muda	II/a	-

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2024

3. Berdasarkan rumpun jabatan, dari 28 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	7
2	Fungsional	6
3	Fungsional Umum	15
Jumlah		28

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2024

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

**Tabel 3.4**  
**Jumlah PNS Berdasarkan Diklat Penjenjangan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	PIM II	0	0%
2.	PIM III	1	25%
3.	PIM IV	1	50%

Sumber data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2024

Berdasarkan tabel 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 2024**

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



No	Uraian	Jumlah	Satuan
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
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 2024



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. Daftar barang yang dicantumkan di dalam tabel adalah sebagian barang yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan untuk lebih lengkapnya dapat di lihat dalam KKP BKPSDM tahun 2024.

### C. Analisis Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024

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 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah melaksanakan 2 Program, 10 Kegiatan dan 40 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. 4.555.464.843- (Empat Milyar Lima Ratus Lima Puluh Lima Juta Empat Ratus Enam Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Rupiah)**, yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 4.555.464.843, belanja Pegawai sebesar Rp. 2.468.660.843,00, belanja barang dan jasa sebesar Rp 2.004.804.000, belanja hibah sebesar Rp 65.000.000, dan belanja modal sebesar Rp 17.000.000,00 Proporsi Anggaran Belanja Operasi dan Belanja Barang dan Jasa serta Belanja Hibah Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut :



Gambar 3.4 Proporsi Anggaran BKPSDM Tahun 2024

Adapun rincian pagu anggaran Program/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 2024**

No	Uraian	Jumlah Anggaran
1	2	3
<b>A</b>	<b>Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>2.854.865.243</b>
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18.670.800
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.465.020.843
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	2.865.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	235.921.000
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	54.097.600
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	78.290.000
<b>B</b>	<b>Prog. Kepegawaian Daerah</b>	<b>1.700.599.600</b>
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	329.020.500
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	167.485.600
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	712.118.500
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	491.975.000
<b>Jumlah</b>		<b>4.555.464.843</b>

Sumber data : Dokumen Perencanaan Anggaran Perubahan (DPA) 2024





## **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 tujuan 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 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Tahun 2024, 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 tujuan rencana pembangunan 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 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Capaian Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung  
Barat Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Indeks Profesionalitas Aparatur	Indeks	55	57.7	104%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024, dan Badan Kepegawaian Negara

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa Target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 adalah sebesar 55 poin. Capaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur di Daerah pada Tahun 2024 dengan indikator keberhasilan adalah Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melebihi target yang diharapkan, yaitu sebesar 57.7 dengan kategori rendah. Hasil pengukuran IP ASN ini bersumber dari pengukuran sementara pada aplikasi SIASN yang dilakukan pada tanggal 20 februari 2025 pada triwulan I, pengukuran Indeks Profesionalitas ini dilakukan mulai dari bulan januari s/d desember tahun 2024, pengukuran IP ASN Kabupaten Lampung Barat akan terus mengalami peningkatan seiring dengan update data yang dilakukan pada setiap dimensi yang menjadi indikator pengukuran IP ASN. Hasil pengukuran sementara dari Badan Kepegawaian Negara yang dilakukan menggunakan aplikasi SIASN BKN terhadap 3.496 orang PNS, diperoleh nilai indeks sebesar 57.7 poin dengan kategori sangat rendah.



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. Jika capaian Indeks Profesionalitas ASN masuk ke dalam kategori rendah maka menggambarkan beberapa kondisi yang mungkin terjadi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Barat yaitu :

- 1) **Kualifikasi Pendidikan:** ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diemban dapat mempengaruhi capaian indeks profesionalitas.
- 2) **Kompetensi:** Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi ASN dapat menyebabkan rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- 3) **Kinerja:** ASN yang tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan atau memiliki kinerja yang rendah akan mempengaruhi capaian indeks profesionalitas.
- 4) **Kedisiplinan:** Tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti seringnya absen atau pelanggaran aturan, dapat berdampak negatif pada capaian indeks profesionalitas.

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

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan dengan menilai empat dimensi utama, yaitu kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan. Hasil perolehan untuk masing-masing dimensi menunjukkan gambaran tentang kualitas profesionalitas ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun perolehan capaian hasil pengukuran sementara Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.3****Hasil Sementara Indeks Profesionalitas ASN Setiap Dimensi Tahun 2024**

Dimensi Indeks Profesionalitas	Perolehan Nilai Sementara (Point)
Kualifikasi	21.13
Kompetensi	18.9
Kinerja	12.67
Disiplin	5
Jumlah	57.7

Sumber : Aplikasi SI-ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan capaian sementara pada setiap dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 yaitu dimensi kualifikasi sebesar 21.13 point, dimensi kompetensi sebesar 18.9 point, dimensi kinerja sebesar 12,67 point, dimensi disiplin sebesar 5 point.



Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kompetensi bersumber dari pelaporan setiap ASN mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi seperti, bimbingan teknis, seminar, *workshop*, dan Konferensi/Setara. Sedangkan peningkatan kompetensi melalui diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis tidak dapat dilaksanakan, hal ini disebabkan belum adanya fasilitas *Assesment Center* yang dapat menunjang telaksananya kegiatan diklat tersebut.

Salah satu upaya untuk meningkatkan capaian indeks profesionalitas ASN melalui dimensi peningkatan kompetensi terus dilakukan. Tersedianya fasilitas *Assesment Center* menjadi salah satu solusi untuk melakukan penilaian kompetensi dan potensi pegawai negeri sipil (PNS) yang dilakukan secara terstandar, untuk mendirikan *Assesment Center*, persiapan yang perlu dilakukan diantaranya:

1. Menyiapkan assessor dan administrator
2. Menyiapkan sarana dan prasarana, seperti gedung dan simulasi
3. Menyiapkan software
4. Mengikuti pelatihan assessor dan administrator

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat sedang melakukan upaya kerjasama dengan *Assesment Center* Kota Tangerang untuk melakukan persiapan software yang digunakan sebagai media penilaian kompetensi pegawai. Pada triwulan ke empat tahun 2024 BKPSDM Kab Lampung Barat melakukan studi banding ke *Assesment Center* Pemerintah Kota Tangerang dalam rangka melakukan persiapan pengadaan *Assesment Center* di Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Lampung Barat telah mengirimkan draf dokumen Kerjasama ke *Assesment Center* Kota Tangerang dan menunggu persetujuan dokumen Kerjasama.

## 1. Faktor-faktor Penghambat Capaian Kinerja

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

- a) Untuk dimensi kinerja memiliki bobot penilaian 30 point, capaian pada dimensi kinerja Kabupaten Lampung Barat sebesar 12.67 point dari total PNS sebanyak 3496 PNS, capaian ini berdasarkan hasil pengukuran sementara yang dilakukan pada TW 1 Tahun 2025. Capaian IP ASN 2024 pada dimensi Kinerja cenderung lambat disebabkan, sebagian ASN yang belum mengirimkan hasil penilaian kinerja pada aplikasi E-KINERJA BKN ke aplikasi SI-ASN BKN.
- 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.

- e) Terselenggaranya proses pengadaan pegawai dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam rangka pemenuhan kebutuhan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

**Tabel 4.3**

**Capaian Program Indikator Kinerja Utama  
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung  
Barat Tahun 2024**

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Point	78,77	79,85	101%
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi	%	63%	61.59%	97%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	%	51%	51.35%	100%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2024

Tabel 4.3 diatas menjelaskan capaian kinerja program telah mencapai target yang ditetapkan yaitu penilaian AKIP perangkat daerah tahun 2024 sebesar 100%, Persentase pelaksanaan profesionalitas ASN berdasarkan kompetensi mencapai 97% dan Persentase peningkatan kompetensi ASN. Serta persentase Peningkatan Kompetensi ASN mencapai 100%.

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 4.4**  
**Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	<b>Sangat Memuaskan</b>
2	A	>80 - 90	<b>Memuaskan</b> , Memimpin perubahan, Berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, Berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal
4	B	>60 - 70	<b>Baik</b> , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	<b>Cukup</b> (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	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , 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 2024

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 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 2024 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memperoleh nilai sebesar 77,51 (Tujuh Puluh Enam koma Tiga Belas) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2023

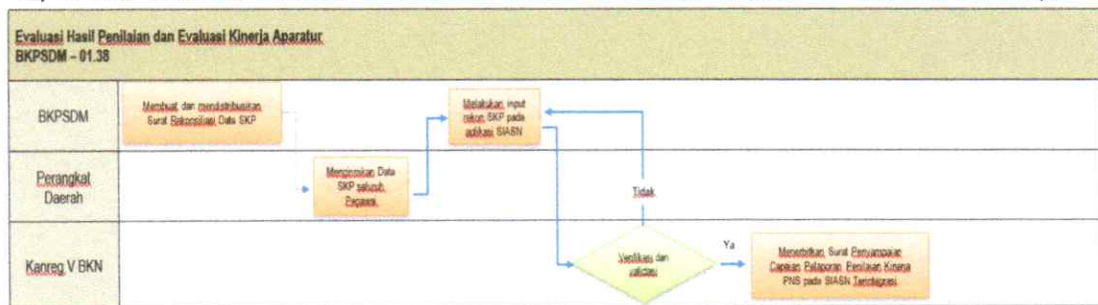
No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,06
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,00
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00
Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		100	<b>79,85</b>
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			<b>BB = SANGAT BAIK</b>

Sumber data : LHE AKIP OPD Tahun 2024

4. 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

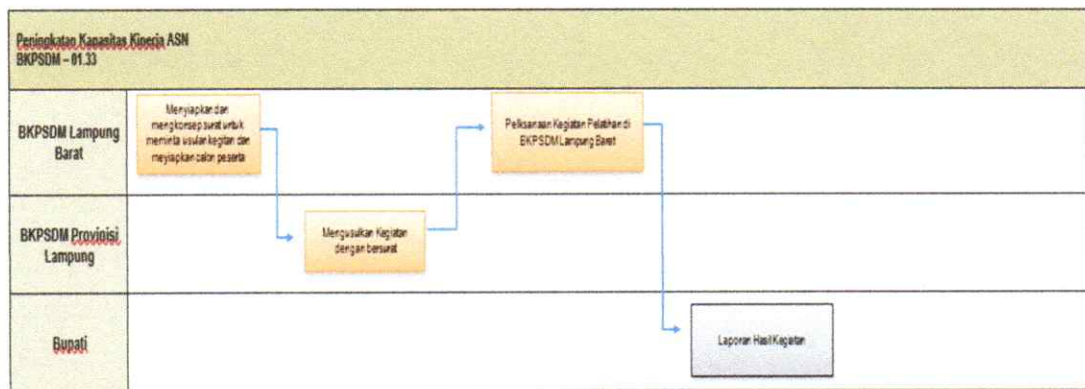


Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023



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.

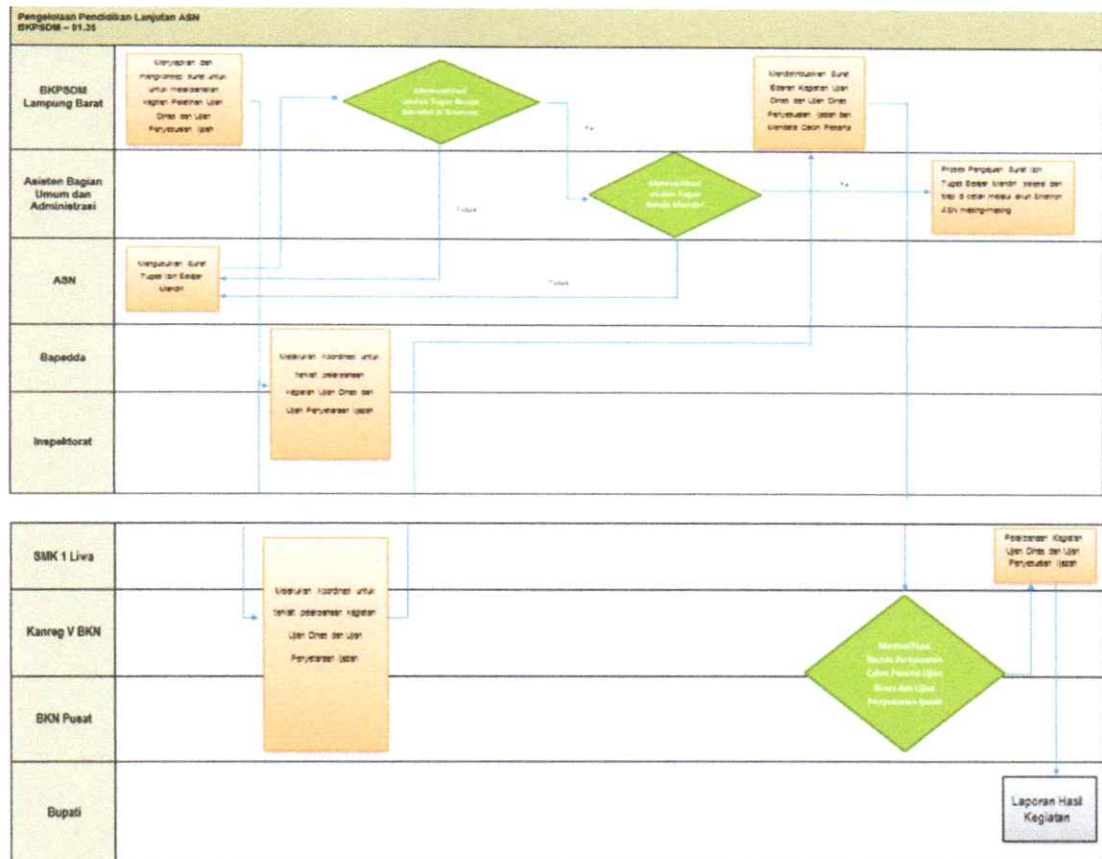
b) Peta Proses Bisnis Peningkatan Kapasitas ASN



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

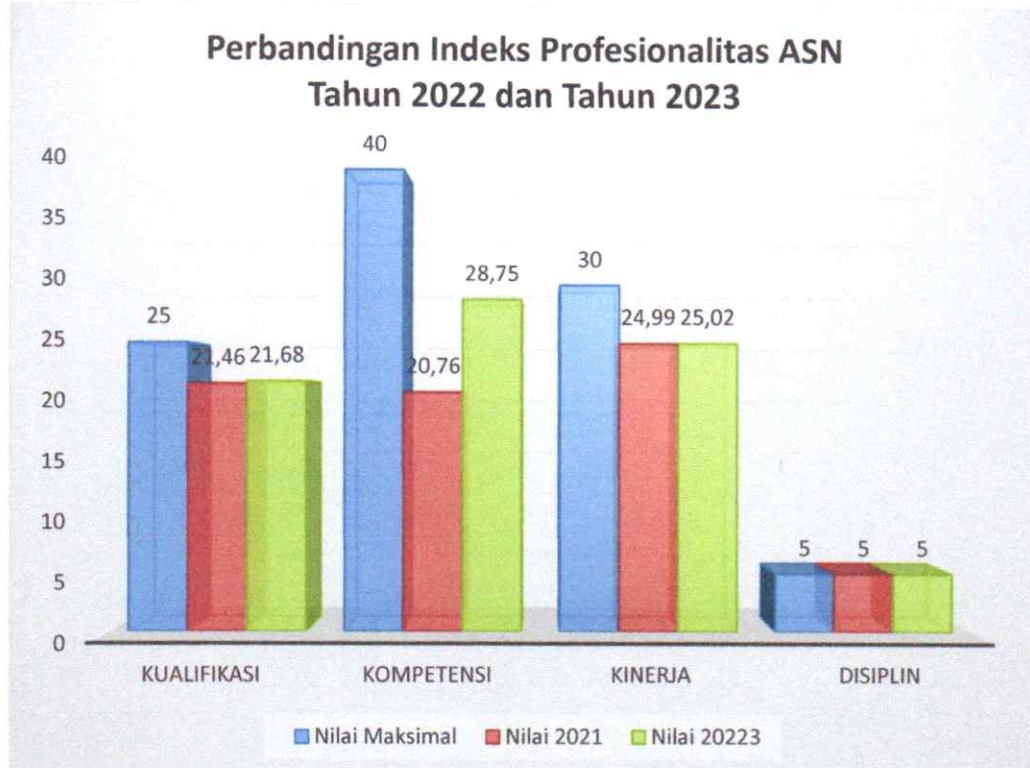
Berdasarkan peta proses bisnis diatas menunjukkan bahwa dalam mencapai sasaran **“Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur”** dengan indikator kinerja indeks profesionalitas ASN perlu dilakukannya kegiatan pendidikan lanjutan ASN dengan memberikan izin belajar atau pemberian tugas belajar untuk meningkatkan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

**B. Perbandingan Kinerja**

**1. Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya**

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 disampaikan kepada Instansi terkait pada tahun 2023, sedangkan hasil pengukuran indeks profesionalitas tahun 2023 disampaikan kepada instansi terkait pada tahun 2025.

Maka Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN Tahun 2024 akan diperoleh pada tahun 2026, berikut perbandingan indeks profesionalitas ASN pada tahun 2022 dan 2023 pada setiap dimensi yaitu :



Gambar 4.1 Capaian Indeks Profesionalitas Tahun 2022 dan Tahun 2023

Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan grafik diatas menjelaskan hasil Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN pada tahun 2023 mengalami peningkatan dan melebihi target yang telah di tetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia dengan capaian indeks profesionalitas sebesar 80,44 dengan kategori sedang. Adapun peningkatan capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat setiap tahun yaitu:

**Tabel 4.6**  
**Capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat**  
**Tahun 2021-2024**

Dimensi Indeks Profesionalitas ASN	2021	2022	2023	2024 (Hasil Sementara Sampai Dengan TW 1 2025)
Kualifikasi	13.66	21.46	21.68	21.13
Kompetensi	9.13	20.76	28.75	18.9
Kinerja	25.00	24.99	25.02	12.67
Disiplin	5.00	5.00	5.00	5
Jumlah	52.78	72.21	80.44	57.7

Sumber : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

## 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
<b>INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)</b>						
<b>SS.3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN</b>						
4	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	%	100	100	100	100
<b>SS.4 Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN</b>						
5	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	%	85	90	95	100
<b>SS.5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN</b>						
6	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	%	75	80	85	90
<b>SS.6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN</b>						
7	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	%	30	65	85	95
<b>LEARNING &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>						
<b>SS.7 Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel</b>						
8	Indeks profesionalitas ASN BKN	Indeks	77	77	78	80

Gambar 4.2 Renstra BKN Tahun 2020-2024

Sumber Data : Renstra BKN Tahun 2024





Berdasarkan gambar diatas dapat dibandingkan bahwa target capaian kinerja Badan Kepegawaian Negara tingkat indeks profesionalitas ASN pada tahun 2023 sebesar 78 dengan kategori **SEDANG**, sedangkan berdasarkan hasil pengukuran IP ASN yang disampaikan oleh BKN pada tahun 2025 Kabupaten Lampung Barat mendapatkan capaian IP ASN sebesar 80,44 dengan kategori SEDANG pada tahun 2023. Hasil pengukuran capaian IP ASN ini menunjukkan bahwa Kabupaten Lampung Barat telah melebihi target nasional.

### **3. Perbandingan Kinerja dengan Target atau Capaian Kinerja Tingkat Provinsi**

Menurut UU No 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada asas-asas yang salah satunya adalah profesionalitas. Profesionalitas menjadi salah satu kunci keberhasilan ASN dalam pelaksanaan fungsinya sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Profesionalitas merupakan sikap profesional yang dimiliki oleh individu. Profesional berarti ahli dalam bidangnya. Saat seseorang menyebut dirinya sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidang yang ditekuni dan mampu menunjukkan kualitas tinggi dalam pekerjaannya. Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap sebuah profesi. Dalam penjelasan yang lebih sederhana, profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi.

Predikat profesional berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas dalam organisasi, terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi. Pengukuran IP ASN



tidak hanya bermanfaat bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintah, melainkan juga para pegawai juga masyarakat. Bagi pegawai yang diukur, IP ASN merupakan area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai Pegawai ASN. Bagi instansi pemerintah, pengukuran ini digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Yang terakhir bagi masyarakat, manfaatnya adalah sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

Adapun capaian kinerja tahun ini dan perbandingan capaian kinerja terhadap capaian kinerja kabupaten/kota lain sebagai berikut :

**HASIL PENGUKURAN IP ASN TAHUN 2023  
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
1	Pemerintah Kota Metro	3.479	21,72	32,20	25,20	5,00	84,12	tinggi
2	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	57.492	22,47	31,71	24,83	4,99	84,00	tinggi
3	Pemerintah Kab. Way Kanan	5.065	21,49	31,20	24,71	5,00	82,39	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	10.105	21,59	29,51	24,76	5,00	80,85	sedang
5	Pemerintah Kab. Lampung Barat	4.122	21,68	28,75	25,02	5,00	80,44	sedang
6	Pemerintah Kab. Lampung Timur	7.790	21,61	28,40	24,76	5,00	79,77	sedang
7	Pemerintah Provinsi Lampung	13.475	21,87	26,53	25,40	5,00	78,80	sedang
8	Pemerintah Kota Pontianak	3.981	21,31	26,75	24,93	5,00	77,99	sedang
9	Pemerintah Kab. Pesawaran	3.986	21,40	26,71	24,88	5,00	77,98	sedang
10	Pemerintah Kab. Ketapang	6.294	21,33	26,69	24,73	4,99	77,74	sedang
11	Pemerintah Kab. Kayong Utara	2.255	20,93	27,36	24,09	5,00	77,38	sedang
12	Pemerintah Kab. Tanggamus	5.577	21,43	26,44	24,45	5,00	77,32	sedang

Gambar 4.3 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023  
Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat sebesar 80,44 dengan kategori **SEDANG** mendapatkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kabupaten/kota lain yang ada di Provinsi Lampung. Untuk capaian sementara Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2024 belum dapat dilakukan perbandingan dengan kabupaten/kota lain, hal ini disebabkan hasil pengukuran final tahun 2024 baru akan di sampaikan pada tahun 2026.

#### 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.

HASIL PENGUKURAN IP ASN TAHUN 2023  
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN

No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
1	Pemerintah Kota Metro	3.479	21,72	32,20	25,20	5,00	84,12	tinggi
2	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	57.492	22,47	31,71	24,83	4,99	84,00	tinggi
3	Pemerintah Kab. Way Kanan	5.065	21,49	31,20	24,71	5,00	82,39	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	10.105	21,59	29,51	24,76	5,00	80,85	sedang
5	Pemerintah Kab. Lampung Barat	4.122	21,68	28,75	25,02	5,00	80,44	sedang
6	Pemerintah Kab. Lampung Timur	7.790	21,61	28,40	24,76	5,00	79,77	sedang
7	Pemerintah Provinsi Lampung	13.475	21,87	26,53	25,40	5,00	78,80	sedang
8	Pemerintah Kota Pontianak	3.981	21,31	26,75	24,93	5,00	77,99	sedang
9	Pemerintah Kab. Pesawaran	3.986	21,40	26,71	24,88	5,00	77,98	sedang
10	Pemerintah Kab. Ketapang	6.294	21,33	26,69	24,73	4,99	77,74	sedang
11	Pemerintah Kab. Kavong Utara	2.255	20,93	27,36	24,09	5,00	77,38	sedang
12	Pemerintah Kab. Tanggamus	5.577	21,43	26,44	24,45	5,00	77,32	sedang

Gambar 4.4 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kanreg V BKN

Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 berdasarkan jumlah ASN yang diukur sebanyak 4.122 pegawai mendapatkan nilai sebesar 80,44 dengan kategori **SEDANG**, dengan rincian capaian kinerja pada setiap dimensi yaitu kualifikasi pendidikan 21,68, kompetensi 28,75, kinerja 25,02, disiplin 5,00. Berdasarkan pengukuran IP ASN Tahun 2023 Kabupaten Lampung Barat berada di posisi ke-5 besar diantara 32 Instansi Lainnya di wilayah Kanreg V BKN, hal ini membuktikan Kabupaten Lampung Barat mampu melebihi capaian IP ASN Kabupaten lain.

Pada dimensi kompetensi ASN Pemerintah Kabupaten Lampung Barat point memiliki capaian sebesar 28.75, capaian ini lebih besar



dibandingkan dengan capaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Tanggamus pada dimensi kompetensi sebesar 26.44 point. dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN dimaksudkan untuk mengetahui informasi tentang riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Banyak factor yang bisa menjadi penyebab tingginya capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi peningkatan kompetensi, salah satunya yaitu, tinggi minat ASN Pemerintah Kabupaten Lampung Barat dalam keikutsertaan Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional dan/atau Diklat Teknis sesuai dengan jenjang jabatannya. Selain itu, termasuk juga di dalamnya keikutsertaan ASN dalam suatu seminar, *workshop*, magang, kursus dan lain sebagainya. Intervensi pemerintah juga sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi para pegawai untuk dapat mengikuti diklat. Faktor inilah yang mungkin berperan dalam tingginya capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kompetensi.

### C. Realisasi Anggaran

Untuk mengukur sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2024 dengan Anggaran sebesar **Rp. 4.555.464.843-** (***Empat Milyar Lima Ratus Lima Puluh Lima Juta Empat Ratus Enam Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Rupiah***),- dan pencapaian realisasi keuangan dari seluruh kegiatan **Rp. 4.030.238.348,00,-** atau **88.47%**, 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 4.6 Realisasi Anggaran**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**  
**Tahun 2024**

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahun 2024	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Sasaran 1 : Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur</b>										
<b>1 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>										
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<b>18.670.800.00</b>	<b>4.713.800.00</b>	<b>25.25</b>	<b>6.897.600.00</b>	<b>36.94</b>	<b>10.702.800.00</b>	<b>57.32</b>	<b>18.670.800.00</b>	<b>100</b>
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.775.000.00	1.265.000.00	45.59	1.514.800.00	54.59	2.102.000.00	75.75	2.775.000.00	100
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2.705.000.00	0.00	0	0.00	0	2.705.000.00	100	2.705.000.00	100
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.705.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.705.000.00	100
1.1.4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2.166.000.00	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100
1.1.5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	2.320.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.320.000.00	100
1.1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.000.000.00	0.00	0	467.000.00	46.7	467.000.00	46.7	1.000.000.00	100
1.1.7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4.999.800.00	1.282.800.00	25.66	2.749.800.00	55	3.262.800.00	65.26	4.999.800.00	100
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	<b>2.465.020.843.00</b>	<b>417.966.131.00</b>	<b>16.96</b>	<b>1.215.783.543.00</b>	<b>49.32</b>	<b>1.734.684.439.00</b>	<b>70.37</b>	<b>2.305.825.263.00</b>	<b>93.54</b>
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.459.420.843.00	417.966.131.00	16.99	1.213.269.543.00	49.33	1.732.170.439.00	70.43	2.300.225.263.00	93.53
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.600.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.600.000.00	100
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	1.000.000.00	0.00	0	514.000.00	51.4	514.000.00	51.4	1.000.000.00	100
1.2.4	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	2.000.000.00	0.00	0	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	<b>2.865.000.00</b>	<b>1.666.000.00</b>	<b>58.15</b>	<b>2.077.000.00</b>	<b>72.5</b>	<b>2.458.000.00</b>	<b>85.79</b>	<b>2.865.000.00</b>	<b>100</b>
1.3.1	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	2.865.000.00	1.666.000.00	58.15	2.077.000.00	72.5	2.458.000.00	85.79	2.865.000.00	100
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	<b>235.921.000.00</b>	<b>24.142.300.00</b>	<b>10.23</b>	<b>140.707.553.00</b>	<b>59.64</b>	<b>199.597.003.00</b>	<b>84.6</b>	<b>235.475.403.00</b>	<b>99.81</b>
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.501.000.00	575.000.00	22.99	1.314.000.00	52.54	1.717.000.00	68.65	2.501.000.00	100
1.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17.000.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	17.000.000.00	100
1.4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	15.294.000.00	3.934.000.00	25.72	7.741.600.00	50.62	11.859.600.00	77.54	15.294.000.00	100
1.4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.960.000.00	990.000.00	25	1.980.000.00	50	2.970.000.00	75	3.960.000.00	100
1.4.5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.543.000.00	1.785.000.00	27.28	3.310.000.00	50.59	5.023.000.00	76.77	6.543.000.00	100
1.4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	190.623.000.00	16.858.300.00	8.84	126.361.953.00	66.29	178.027.403.00	93.39	190.177.403.00	99.77



## Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	54.097.600.00	12.788.230.00	23.64	24.465.414.00	45.22	37.036.607.00	68.46	48.951.494.00	90.49
1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.040.000.00	500.000.00	16.45	1.250.000.00	41.12	2.000.000.00	65.79	3.040.000.00	100
1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	30.695.000.00	6.840.080.00	22.28	13.406.164.00	43.68	19.536.707.00	63.65	25.601.394.00	83.41
1.5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	20.362.600.00	5.448.150.00	26.76	9.809.250.00	48.17	15.499.900.00	76.12	20.310.100.00	99.74
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	78.290.000.00	12.417.500.00	15.86	27.940.240.00	35.69	45.922.240.00	58.66	77.329.740.00	98.77
1.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	44.150.000.00	9.287.500.00	21.04	21.630.240.00	48.99	37.352.240.00	84.6	43.189.740.00	97.83
1.6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.160.000.00	3.130.000.00	30.81	6.310.000.00	62.11	8.570.000.00	84.35	10.160.000.00	100
1.6.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	23.980.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	23.980.000.00	100
<b>2 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>										
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	329.020.500.00	56.787.900.00	17.26	154.126.650.00	46.84	223.149.140.00	67.82	324.800.565.00	98.72
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	144.178.000.00	18.084.900.00	12.54	36.652.400.00	25.42	61.593.400.00	42.72	143.920.125.00	99.82
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	94.509.000.00	17.730.000.00	18.76	73.293.000.00	77.55	89.475.000.00	94.67	93.033.300.00	98.44
2.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	22.660.000.00	5.658.500.00	24.97	15.990.500.00	70.57	22.046.500.00	97.29	22.046.500.00	97.29
2.1.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	33.711.000.00	11.714.500.00	34.75	13.355.500.00	39.62	20.471.500.00	60.73	32.637.900.00	96.82
2.1.5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	33.962.500.00	3.600.000.00	10.6	14.835.250.00	43.68	29.562.740.00	87.05	33.162.740.00	97.65
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	167.485.600.00	38.887.200.00	23.22	63.874.850.00	38.14	133.869.550.00	79.93	165.423.275.00	98.77
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	71.821.600.00	0.00	0	12.570.650.00	17.5	42.407.800.00	59.05	69.979.950.00	97.44
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	95.664.000.00	38.887.200.00	40.65	51.304.200.00	53.63	91.461.750.00	95.61	95.443.325.00	99.77
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	491.975.000.00	73.954.400.00	15.03	273.255.625.00	55.54	390.865.658.00	79.45	481.784.908.00	97.93
2.3.1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	291.905.400.00	52.338.800.00	17.93	169.967.225.00	58.23	250.003.108.00	85.65	290.835.983.00	99.63
2.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	105.840.600.00	9.913.800.00	9.37	11.566.800.00	10.93	49.140.950.00	46.43	96.882.325.00	91.54
2.3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	94.229.000.00	11.701.800.00	12.42	91.721.600.00	97.34	91.721.600.00	97.34	94.066.600.00	99.83
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	712.118.500.00	45.734.400.00	6.42	214.332.200.00	30.1	232.506.800.00	32.65	369.111.900.00	51.83
2.4.1	Pelaksanaan Perawatan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	528.775.000.00	0.00	0	155.185.600.00	29.35	163.640.400.00	30.95	221.597.050.00	41.91
2.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	54.665.000.00	18.168.000.00	33.24	28.429.200.00	52.01	36.714.000.00	67.16	50.818.000.00	92.96
2.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	1.930.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.930.000.00	100
2.4.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	23.134.000.00	18.325.200.00	79.21	18.989.200.00	82.08	19.399.200.00	83.86	23.107.200.00	99.88
2.4.5	Pembinaan Disiplin ASN	67.762.000.00	0.00	0	2.197.000.00	3.24	2.932.000.00	4.33	40.400.850.00	59.62
2.4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	35.852.500.00	9.241.200.00	25.78	9.531.200.00	26.58	9.821.200.00	27.39	31.258.800.00	87.19
<b>Total Per Sasaran</b>		<b>4.555.464.843.00</b>	<b>689.057.861.00</b>	<b>15.13</b>	<b>2.123.460.675.00</b>	<b>46.61</b>	<b>3.010.792.237.00</b>	<b>66.09</b>	<b>4.030.238.348.00</b>	<b>88.47</b>
<b>Grand Total</b>		<b>4.555.464.843.00</b>	<b>689.057.861.00</b>	<b>15.13</b>	<b>2.123.460.675.00</b>	<b>46.61</b>	<b>3.010.792.237.00</b>	<b>66.09</b>	<b>4.030.238.348.00</b>	<b>88.47</b>

Sumber Data : Sub Bagian Perencanaan Tahun 2024

**Tabel 4.7**  
**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	104%	88.47%	11,53
Jumlah Total Efisiensi					11,53

Sumber : Laporan Realisasi Keuangan BKPSDM Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun Anggaran 2024 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 11,53 persen.

#### **D. Pemanfaatan Laporan Kinerja**

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2024.

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk berbagai tujuan, seperti :

1. LKjIP dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
2. LKjIP dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah di masa mendatang.



3. LKjIP merupakan bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada masyarakat, lembaga pengawas, dan kepala pemerintahan.
4. LKjIP merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.
5. LKjIP dapat menjadi sarana untuk mendapatkan masukan dari stakeholder guna perbaikan berkelanjutan.
6. LKjIP dapat digunakan untuk memantau kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program-program yang telah direncanakan.





## **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 2024 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 2024 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan yaitu sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 104%. 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 ASN dalam melakukan update data pada aplikasi MySAPK dan melakukan pengisian kinerja pada aplikasi E-KINERJA BKN.

### 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> .



Permasalahan		Solusi	
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



Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

---



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

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

---

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024**

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 : **Drs. NUKMAN, M.M.**  
Jabatan : Pj. Bupati Lampung Barat

Selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak pertama pada Tahun 2024 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 dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua,

**Drs. NUKMAN, MM.**

Liwa, 31 Juli 2024  
Pihak Pertama,

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

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN  
TINGKAT PERANGKAT DAERAH**

Perangkat Daerah : **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**  
Tahun Anggaran : **2024**

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

**Program/Kegiatan**

**I PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH  
KABUPATEN/KOTA**

**II PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jumlah Anggaran

**Anggaran Keterangan**

2,854,865,243 APBD

1,700,599,600 APBD

4,555,464,843

**Pj. BUPATI LAMPUNG BARAT**



**Drs. NUKMAN, MM.**

Liwa, 31 Juli 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA  
KABUPATEN LAMPUNG BARAT**



**Drs. AHMAD HIKAMI**

Pembina Utama Muda

NIP. 19660821 198602 1 001

Lampiran I

Perubahan Rencana Aksi Tingkat Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Periode 2023 - 2026  
Tahun 2024

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	Indeks Profesionalitas Aparatur	55	55	55	55	Meningkatnya Kualitas Aparatur ASN	Indeks Profesionalitas ASN	55	55	55	55	KEPALA BADAN

Liwa, 20 Agustus 2024

Kepala Badan Kepegawaian  
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Lampung Barat



**Drs. AHMAD HIKAMI**

Pembina Utama Muda

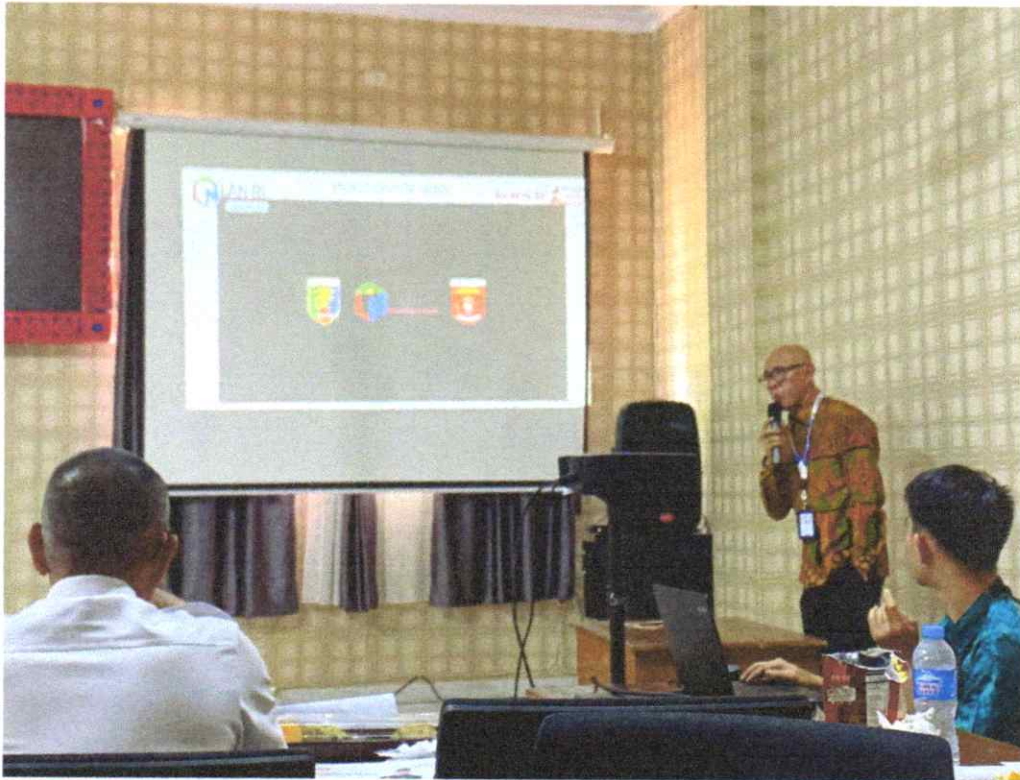
NIP. 19660821 198602 1 001



**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 PPK & PENGAMBILAN SUMPAH  
PPPK**



**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

BKPSDM LAMBAR

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



Rekaman chat teratas

- R Di Kuli puskesmas batu ketulis hadir
- D nemozra ijin Bapak/Ibu untuk mengisi daftar hadir pada link tersebut. Terimakasih
- E Yulian Ruska 🌞
- D oemara link presentasi
- E Fafat assalamualaikum
- E Fafat maaf kami simon 2 sekincau tidak bisa masuk karena full
- E Fafat izin nyimak dan live youtube
- E Yulian Ruska sama aja bu bioskopnya dah penuh padanan dah bel karcis
- E ari murbohroh SDN 1 HANAKAH hadir di youtube link zoom penuh
- D dewi nita Dikbud Lampung Barat hadir
- E Jansen Damsu ponorogo hadir
- D danis121984 Paolo Dybala hadir
- E BIDANG SDA DINAS LAMBAR BARAT H. Ns SANDI SEPTIAN PRATA PUTRA, S. Klp Monitor

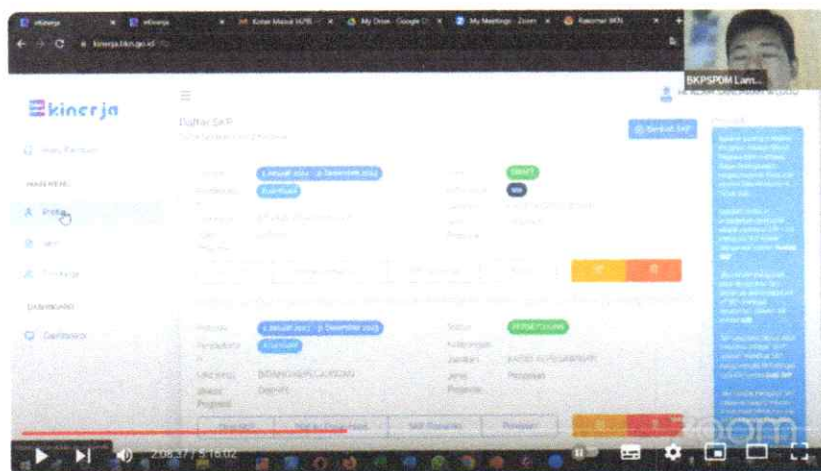
Sembunyikan rekaman chat

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

BKPSDM LAMBAR

Subscribe

53 🗨️ 🔗 📄 ⋮



Rekaman chat teratas

- A Ali Worman Kecamatan baik bukit nadupaten Lampung Barat hadir
- E Lhena Leli puskesmas sumberjaya hadir
- H Heli Yanto heryanto kelurahan pajar bulan hadir
- E Fitri Sera SDN 2 BUAY NYERUPA HADIR
- E atri andi wahyu Wamo Kelurahan pr bulan
- A Ali Rofman Kecamatan Baik Bukit hadir live streaming gangguan
- E Agus Suprpto Agus Suprpto Puskesmas Sumberjaya Hadir
- E Jariyah Saad upt sekuting hadir
- R Rio Stawan RSJID ALI MUDDIN UMAR LIWA hadir
- E Rani Lwani sdn 1 Bums agung belalau hadir
- M Mawardi Mawardi hadir
- M Matsuiki Lgi belum ada suaranya
- H Nazwan Nazwan batu brak hadir
- A Ali Rehmun Kecamatan Baik Bukit hadir
- K Kapika Prabandaru hadir

Sembunyikan rekaman chat

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

BKPSDM LAMBAR

Subscribe

53 🗨️ 🔗 📄 ⋮



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
KANTOR REGIONAL V**

Jalan Raya Ciracas Nomor 36, Ciracas, Jakarta Timur, Jakarta 13730  
Telepon (021) 87721084 - 87721085; Faksimile (021) 87721085  
Laman: jakarta.bkn.go.id; Pos-el: [kanreg5.jakarta@bkn.go.id](mailto:kanreg5.jakarta@bkn.go.id)

Nomor : 004/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2025 Jakarta, 07 Januari 2025  
Lampiran : 3 (tiga) lembar  
Hal : Hasil Pengukuran IP ASN Tahun 2023  
(Final)

Yth.


1. Kepala BKD Provinsi
2. Kepala BKPP/BKPPD/BKPSDM Kota dan Kabupaten  
se Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta  
di  
tempat

Dalam rangka mewujudkan Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN yaitu Instansi Pemerintah yang melakukan Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN, terkait hal tersebut maka dapat kami sampaikan sebagai berikut :

1. Kami mengucapkan apresiasi dan terimakasih kepada Bapak/Ibu yang sudah mendukung transformasi sumber daya manusia melalui percepatan peningkatan kapasitas dan pengembangan ASN berbasis kompetensi di instansinya.
2. Kantor Regional V BKN terus melakukan pemantauan dan mendorong seluruh instansi di wilayah kerja untuk terus meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN (IP) ASN di instansinya.
3. Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan data hasil pengukuran IP ASN Tahun 2023 yang meliputi progres IP PNS Tahun 2023 dan IP PPPK Tahun 2023 sebagai bahan evaluasi dan monitoring pada instansi Bapak/Ibu.

Demikian, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Regional V  
Badan Kepegawaian Negara

 PARYONO, S.H., M.AP.



Tembusan :

1. Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara
2. Direktur Jabatan ASN, BKN

Lampiran I  
 Nomor : 004/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2025  
 Tanggal : 07 Januari 2025

**HASIL PENGUKURAN IP ASN TAHUN 2023  
 DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
1	Pemerintah Kota Metro	3.479	21,72	32,20	25,20	5,00	84,12	tinggi
2	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	57.492	22,47	31,71	24,83	4,99	84,00	tinggi
3	Pemerintah Kab. Way Kanan	5.065	21,49	31,20	24,71	5,00	82,39	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	10.105	21,59	29,51	24,76	5,00	80,85	sedang
5	Pemerintah Kab. Lampung Barat	4.122	21,68	28,75	25,02	5,00	80,44	sedang
6	Pemerintah Kab. Lampung Timur	7.790	21,61	28,40	24,76	5,00	79,77	sedang
7	Pemerintah Provinsi Lampung	13.475	21,87	26,53	25,40	5,00	78,80	sedang
8	Pemerintah Kota Pontianak	3.981	21,31	26,75	24,93	5,00	77,99	sedang
9	Pemerintah Kab. Pesawaran	3.986	21,40	26,71	24,88	5,00	77,98	sedang
10	Pemerintah Kab. Ketapang	6.294	21,33	26,69	24,73	4,99	77,74	sedang
11	Pemerintah Kab. Kayong Utara	2.255	20,93	27,36	24,09	5,00	77,38	sedang
12	Pemerintah Kab. Tanggamus	5.577	21,43	26,44	24,45	5,00	77,32	sedang

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara Elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSRf



No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
13	Pemerintah Kab. Tulang Bawang Barat	3.149	21,90	25,31	24,76	5,00	76,96	sedang
14	Pemerintah Kab. Mesuji	2.524	21,54	25,84	24,54	5,00	76,91	sedang
15	Pemerintah Kab. Sambas	5.816	20,99	26,22	24,63	5,00	76,84	sedang
16	Pemerintah Kab. Pringsewu	4.309	21,25	26,33	24,18	5,00	76,77	sedang
17	Pemerintah Kota Bandar Lampung	8.122	22,07	24,89	24,69	5,00	76,65	sedang
18	Pemerintah Kab. Tulang Bawang	4.499	21,84	24,99	24,80	5,00	76,63	sedang
19	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	6.661	20,99	26,18	24,38	5,00	76,54	sedang
20	Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	4.639	20,55	25,91	24,96	5,00	76,43	sedang
21	Pemerintah Kab. Sintang	5.159	20,83	26,39	23,93	5,00	76,15	sedang
22	Pemerintah Kab. Bengkayang	4.150	20,86	25,50	24,65	5,00	76,02	sedang
23	Pemerintah Kab. Kubu Raya	4.652	20,06	26,43	24,40	5,00	75,90	sedang
24	Pemerintah Kab. Landak	4.102	20,49	26,18	23,87	5,00	75,53	sedang
25	Pemerintah Kab. Sekadau	2.897	20,83	25,40	24,18	5,00	75,40	sedang
26	Pemerintah Kota Singkawang	3.157	21,23	24,57	24,20	5,00	74,99	sedang
27	Pemerintah Kab. Lampung Tengah	11.196	21,16	24,88	23,85	4,99	74,89	sedang
28	Pemerintah Kab. Mempawah	3.422	21,33	24,76	23,69	5,00	74,78	sedang
29	Pemerintah Kab. Lampung Utara	7.976	21,55	24,05	23,46	4,99	74,06	sedang
30	Pemerintah Kab. Pesisir Barat	2.143	21,15	24,37	21,39	5,00	71,92	sedang



No	Nama Instansi	Jumlah ASN	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
31	Pemerintah Kab. Melawi	3.756	20,87	23,39	21,72	5,00	70,98	rendah
32	Pemerintah Kab. Sanggau	4.797	20,35	23,35	21,71	5,00	70,41	rendah
	<b>TOTAL</b>	220.747	21,27	26,47	24,24	5,00	76,99	sedang



Lampiran II

Nomor : 004/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2025

Tanggal : 07 Januari 2025

**HASIL PENGUKURAN IP PNS TAHUN 2023  
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Nama Instansi	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
1	Pemerintah Kota Metro	3.378	21,63	32,56	25,20	5,00	84,39	tinggi
2	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	47.865	21,96	33,89	24,70	4,99	85,54	tinggi
3	Pemerintah Kab. Way Kanan	4.391	20,98	32,94	24,71	5,00	83,62	tinggi
4	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	9.395	21,35	30,24	24,77	5,00	81,36	tinggi
5	Pemerintah Kab. Lampung Barat	3.555	21,16	30,17	25,05	5,00	81,37	tinggi
6	Pemerintah Kab. Lampung Timur	6.303	20,83	30,45	24,79	5,00	81,07	tinggi
7	Pemerintah Provinsi Lampung	13.115	21,79	26,70	25,41	5,00	78,90	sedang
8	Pemerintah Kota Pontianak	3.970	21,30	26,77	24,93	5,00	78,00	sedang
9	Pemerintah Kab. Pesawaran	3.681	21,12	27,31	24,94	5,00	78,36	sedang
10	Pemerintah Kab. Ketapang	5.293	20,65	27,96	24,69	4,99	78,30	sedang
11	Pemerintah Kab. Kayong Utara	2.146	20,74	27,77	24,10	5,00	77,61	sedang
12	Pemerintah Kab. Tanggamus	4.605	20,69	27,87	24,43	5,00	77,99	sedang

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara Elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

No	Nama Instansi	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
13	Pemerintah Kab. Tulang Bawang Barat	2.662	21,33	26,29	24,74	5,00	77,35	sedang
14	Pemerintah Kab. Mesuji	2.133	20,91	26,91	24,47	5,00	77,28	sedang
15	Pemerintah Kab. Sambas	4.810	20,18	27,58	24,64	5,00	77,40	sedang
16	Pemerintah Kab. Pringsewu	3.770	20,72	27,30	24,14	5,00	77,17	sedang
17	Pemerintah Kota Bandar Lampung	6.864	21,54	25,79	24,66	5,00	76,99	sedang
18	Pemerintah Kab. Tulang Bawang	3.806	21,28	25,93	24,81	5,00	77,02	sedang
19	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	6.274	20,74	26,58	24,36	5,00	76,67	sedang
20	Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	4.161	20,07	26,60	24,97	5,00	76,64	sedang
21	Pemerintah Kab. Sintang	4.887	20,60	26,79	23,92	5,00	76,31	sedang
22	Pemerintah Kab. Bengkayang	3.773	20,46	26,08	24,66	5,00	76,20	sedang
23	Pemerintah Kab. Kubu Raya	4.355	19,73	26,91	24,41	5,00	76,05	sedang
24	Pemerintah Kab. Landak	3.792	20,14	26,78	23,89	5,00	75,80	sedang
25	Pemerintah Kab. Sekadau	2.596	20,37	26,42	24,58	5,00	76,37	sedang
26	Pemerintah Kota Singkawang	2.899	20,90	25,70	25,03	5,00	76,62	sedang
27	Pemerintah Kab. Lampung Tengah	9.042	20,26	26,10	23,64	4,99	75,00	sedang
28	Pemerintah Kab. Mempawah	3.084	20,93	25,45	23,76	5,00	75,14	sedang
29	Pemerintah Kab. Lampung Utara	6.860	21,01	24,87	23,42	4,99	74,30	sedang
30	Pemerintah Kab. Pesisir Barat	1.997	20,89	25,03	21,55	5,00	72,47	sedang

No	Nama Instansi	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
31	Pemerintah Kab. Melawi	3.405	20,46	23,93	21,63	5,00	71,02	sedang
32	Pemerintah Kab. Sanggau	4.101	19,58	24,38	21,74	5,00	70,70	rendah
	<b>TOTAL</b>	192.968	20,82	27,38	24,27	5,00	77,47	sedang

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara Elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE

Lampiran III  
 Nomor : 004/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2025  
 Tanggal : 07 Januari 2025

**HASIL PENGUKURAN IP PPPK TAHUN 2023  
 DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Nama Instansi	Jumlah PPPK	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
1	Pemerintah Kota Metro	101	24,90	20,10	25,10	5,00	75,10	sedang
2	Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta	9627	25,00	20,86	25,48	5,00	76,34	sedang
3	Pemerintah Kab. Way Kanan	674	24,83	19,85	24,72	5,00	74,40	sedang
4	Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat	710	24,78	19,80	24,58	5,00	74,16	sedang
5	Pemerintah Kab. Lampung Barat	567	24,91	19,87	24,83	5,00	74,61	sedang
6	Pemerintah Kab. Lampung Timur	1487	24,92	19,70	24,62	5,00	74,24	sedang
7	Pemerintah Provinsi Lampung	360	24,78	20,25	25,22	5,00	75,25	sedang
8	Pemerintah Kota Pontianak	11	25,00	20,00	25,00	5,00	75,00	sedang
9	Pemerintah Kab. Pesawaran	305	24,72	19,44	24,16	5,00	73,33	sedang
10	Pemerintah Kab. Ketapang	1001	24,91	19,97	24,93	5,00	74,80	sedang
11	Pemerintah Kab. Kayong Utara	109	24,63	19,36	23,85	5,00	72,84	sedang
12	Pemerintah Kab. Tanggamus	972	24,93	19,66	24,57	5,00	74,16	sedang

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara Elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR



No	Nama Instansi	Jumlah PPPK	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
13	Pemerintah Kab. Tulang Bawang Barat	487	25,00	19,93	24,89	5,00	74,82	sedang
14	Pemerintah Kab. Mesuji	391	24,95	20,00	24,92	5,00	74,87	sedang
15	Pemerintah Kab. Sambat	1006	24,89	19,71	24,56	5,00	74,16	sedang
16	Pemerintah Kab. Pringsewu	539	24,97	19,56	24,45	5,00	73,99	sedang
17	Pemerintah Kota Bandar Lampung	1258	24,98	19,95	24,88	5,00	74,82	sedang
18	Pemerintah Kab. Tulang Bawang	693	24,93	19,84	24,74	5,00	74,51	sedang
19	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	387	25,00	19,73	24,64	5,00	74,37	sedang
20	Pemerintah Kab. Kapuas Hulu	478	24,75	19,92	24,90	5,00	74,56	sedang
21	Pemerintah Kab. Sintang	272	24,93	19,25	24,04	5,00	73,22	sedang
22	Pemerintah Kab. Bengkayang	377	24,89	19,68	24,60	5,00	74,18	sedang
23	Pemerintah Kab. Kubu Raya	297	24,95	19,46	24,31	5,00	73,72	sedang
24	Pemerintah Kab. Landak	310	24,74	18,90	23,63	5,00	72,27	sedang
25	Pemerintah Kab. Sekadau	301	24,82	16,56	20,70	5,00	67,08	rendah
26	Pemerintah Kota Singkawang	258	24,98	11,86	14,83	5,00	56,67	sangat rendah
27	Pemerintah Kab. Lampung Tengah	2154	24,92	19,78	24,71	5,00	74,41	sedang
28	Pemerintah Kab. Mempawah	338	24,97	18,46	23,08	5,00	71,51	sedang
29	Pemerintah Kab. Lampung Utara	1116	24,88	18,98	23,69	5,00	72,55	sedang

No	Nama Instansi	Jumlah PPPK	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai	Kategori
30	Pemerintah Kab. Pesisir Barat	146	24,73	15,41	19,25	5,00	64,38	rendah
31	Pemerintah Kab. Melawi	351	24,87	18,12	22,59	5,00	70,58	rendah
32	Pemerintah Kab. Sanggau	696	24,86	17,31	21,52	5,00	68,68	rendah
	<b>TOTAL</b>	<b>27.779</b>	<b>24,89</b>	<b>19,10</b>	<b>23,81</b>	<b>5,00</b>	<b>72,80</b>	<b>sedang</b>

**Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2024 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM**

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahun 2024	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Sasaran 1 : Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur</b>										
<b>1 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>										
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<b>18.670.800.00</b>	<b>4.713.800.00</b>	<b>25.25</b>	<b>6.897.600.00</b>	<b>36.94</b>	<b>10.702.800.00</b>	<b>57.32</b>	<b>18.670.800.00</b>	<b>100</b>
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2.775.000.00	1.265.000.00	45.59	1.514.800.00	54.59	2.102.000.00	75.75	2.775.000.00	100
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	2.705.000.00	0.00	0	0.00	0	2.705.000.00	100	2.705.000.00	100
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2.705.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.705.000.00	100
1.1.4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2.166.000.00	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100	2.166.000.00	100
1.1.5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	2.320.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.320.000.00	100
1.1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.000.000.00	0.00	0	467.000.00	46.7	467.000.00	46.7	1.000.000.00	100
1.1.7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4.999.800.00	1.282.800.00	25.66	2.749.800.00	55	3.262.800.00	65.26	4.999.800.00	100
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	<b>2.465.020.843.00</b>	<b>417.966.131.00</b>	<b>16.96</b>	<b>1.215.783.543.00</b>	<b>49.32</b>	<b>1.734.684.439.00</b>	<b>70.37</b>	<b>2.305.825.263.00</b>	<b>93.54</b>
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.459.420.843.00	417.966.131.00	16.99	1.213.269.543.00	49.33	1.732.170.439.00	70.43	2.300.225.263.00	93.53
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2.600.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	2.600.000.00	100
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	1.000.000.00	0.00	0	514.000.00	51.4	514.000.00	51.4	1.000.000.00	100
1.2.4	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	2.000.000.00	0.00	0	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100	2.000.000.00	100
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	<b>2.865.000.00</b>	<b>1.666.000.00</b>	<b>58.15</b>	<b>2.077.000.00</b>	<b>72.5</b>	<b>2.458.000.00</b>	<b>85.79</b>	<b>2.865.000.00</b>	<b>100</b>
1.3.1	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	2.865.000.00	1.666.000.00	58.15	2.077.000.00	72.5	2.458.000.00	85.79	2.865.000.00	100
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	<b>235.921.000.00</b>	<b>24.142.300.00</b>	<b>10.23</b>	<b>140.707.553.00</b>	<b>59.64</b>	<b>199.597.003.00</b>	<b>84.6</b>	<b>235.475.403.00</b>	<b>99.81</b>
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.501.000.00	575.000.00	22.99	1.314.000.00	52.54	1.717.000.00	68.65	2.501.000.00	100
1.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17.000.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	17.000.000.00	100
1.4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	15.294.000.00	3.934.000.00	25.72	7.741.600.00	50.62	11.859.600.00	77.54	15.294.000.00	100
1.4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.960.000.00	990.000.00	25	1.980.000.00	50	2.970.000.00	75	3.960.000.00	100
1.4.5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.543.000.00	1.785.000.00	27.28	3.310.000.00	50.59	5.023.000.00	76.77	6.543.000.00	100
1.4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	190.623.000.00	16.858.300.00	8.84	126.361.953.00	66.29	178.027.403.00	93.39	190.177.403.00	99.77
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<b>54.097.600.00</b>	<b>12.788.230.00</b>	<b>23.64</b>	<b>24.465.414.00</b>	<b>45.22</b>	<b>37.036.607.00</b>	<b>68.46</b>	<b>48.951.494.00</b>	<b>90.49</b>
1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.040.000.00	500.000.00	16.45	1.250.000.00	41.12	2.000.000.00	65.79	3.040.000.00	100
1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	30.695.000.00	6.840.080.00	22.28	13.406.164.00	43.68	19.536.707.00	63.65	25.601.394.00	83.41
1.5.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	20.362.600.00	5.448.150.00	26.76	9.809.250.00	48.17	15.499.900.00	76.12	20.310.100.00	99.74
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<b>78.290.000.00</b>	<b>12.417.500.00</b>	<b>15.86</b>	<b>27.940.240.00</b>	<b>35.69</b>	<b>45.922.240.00</b>	<b>58.66</b>	<b>77.329.740.00</b>	<b>98.77</b>
1.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	44.150.000.00	9.287.500.00	21.04	21.630.240.00	48.99	37.352.240.00	84.6	43.189.740.00	97.83
1.6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	10.160.000.00	3.130.000.00	30.81	6.310.000.00	62.11	8.570.000.00	84.35	10.160.000.00	100
1.6.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	23.980.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	23.980.000.00	100



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	
<b>2</b>	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>									
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	<b>329.020.500.00</b>	<b>56.787.900.00</b>	<b>17.26</b>	<b>154.126.650.00</b>	<b>46.84</b>	<b>223.149.140.00</b>	<b>67.82</b>	<b>324.800.565.00</b>	<b>98.72</b>
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	144.178.000.00	18.084.900.00	12.54	36.652.400.00	25.42	61.593.400.00	42.72	143.920.125.00	99.82
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	94.509.000.00	17.730.000.00	18.76	73.293.000.00	77.55	89.475.000.00	94.67	93.033.300.00	98.44
2.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	22.660.000.00	5.658.500.00	24.97	15.990.500.00	70.57	22.046.500.00	97.29	22.046.500.00	97.29
2.1.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	33.711.000.00	11.714.500.00	34.75	13.355.500.00	39.62	20.471.500.00	60.73	32.637.900.00	96.82
2.1.5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	33.962.500.00	3.600.000.00	10.6	14.835.250.00	43.68	29.562.740.00	87.05	33.162.740.00	97.65
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	<b>167.485.600.00</b>	<b>38.887.200.00</b>	<b>23.22</b>	<b>63.874.850.00</b>	<b>38.14</b>	<b>133.869.550.00</b>	<b>79.93</b>	<b>165.423.275.00</b>	<b>98.77</b>
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	71.821.600.00	0.00	0	12.570.650.00	17.5	42.407.800.00	59.05	69.979.950.00	97.44
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	95.664.000.00	38.887.200.00	40.65	51.304.200.00	53.63	91.461.750.00	95.61	95.443.325.00	99.77
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	<b>491.975.000.00</b>	<b>73.954.400.00</b>	<b>15.03</b>	<b>273.255.625.00</b>	<b>55.54</b>	<b>390.865.658.00</b>	<b>79.45</b>	<b>481.784.908.00</b>	<b>97.93</b>
2.3.1	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	291.905.400.00	52.338.800.00	17.93	169.967.225.00	58.23	250.003.108.00	85.65	290.835.983.00	99.63
2.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	105.840.600.00	9.913.800.00	9.37	11.566.800.00	10.93	49.140.950.00	46.43	96.882.325.00	91.54
2.3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	94.229.000.00	11.701.800.00	12.42	91.721.600.00	97.34	91.721.600.00	97.34	94.066.600.00	99.83
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<b>712.118.500.00</b>	<b>45.734.400.00</b>	<b>6.42</b>	<b>214.332.200.00</b>	<b>30.1</b>	<b>232.506.800.00</b>	<b>32.65</b>	<b>369.111.900.00</b>	<b>51.83</b>
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	528.775.000.00	0.00	0	155.185.600.00	29.35	163.640.400.00	30.95	221.597.050.00	41.91
2.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	54.665.000.00	18.168.000.00	33.24	28.429.200.00	52.01	36.714.000.00	67.16	50.818.000.00	92.96
2.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	1.930.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.930.000.00	100
2.4.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	23.134.000.00	18.325.200.00	79.21	18.989.200.00	82.08	19.399.200.00	83.86	23.107.200.00	99.88
2.4.5	Pembinaan Disiplin ASN	67.762.000.00	0.00	0	2.197.000.00	3.24	2.932.000.00	4.33	40.400.850.00	59.62
2.4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	35.852.500.00	9.241.200.00	25.78	9.531.200.00	26.58	9.821.200.00	27.39	31.258.800.00	87.19
	<b>Total Per Sasaran</b>	<b>4.555.464.843.00</b>	<b>689.057.861.00</b>	<b>15.13</b>	<b>2.123.460.675.00</b>	<b>46.61</b>	<b>3.010.792.237.00</b>	<b>66.09</b>	<b>4.030.238.348.00</b>	<b>88.47</b>
	<b>Grand Total</b>	<b>4.555.464.843.00</b>	<b>689.057.861.00</b>	<b>15.13</b>	<b>2.123.460.675.00</b>	<b>46.61</b>	<b>3.010.792.237.00</b>	<b>66.09</b>	<b>4.030.238.348.00</b>	<b>88.47</b>