



2023

LAKIP

**LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAHAN**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
LAMPUNG TENGAH**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas perkenannya kami dapat menyelesaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2023.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dalam melaksanakan kegiatan rutin dalam rangka pengelolaan dan pelayanan administrasi kepegawaian serta dalam upaya mewujudkan otonomi daerah di bidang kepegawaian.

Pada kesempatan ini kami sampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini tentu tidak luput dari kekurangan, untuk itu saran dan kritik yang membangun dalam rangka perbaikan dan kesempurnaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimaksud sangat kami harapkan.

Demikian semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah ini dapat bermanfaat.

Gunung Sugih, 30 Januari 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH



BAMBANG SETIAWAN, S.STP., M.Si

NIP. 19780129 199712 1 001

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Bab I PENDAHULUAN	I-1
1.1 Latar Belakang	I-1
1.2 Maksud dan Tujuan	I-1
1.3 Dasar Hukum	I-2
1.4 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	I-4
1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi	I-4
1.4.2 Sumber Daya Manusia	I-6
1.4.3 Sumber Daya Keuangan	I-9
1.4.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	I-10
1.5 Isu – Isu Strategis	I-14
1.6 Sistematika Penyusunan	I-15
Bab II PERENCANAAN KINERJA	II-1
2.1 Perencanaan Strategis.....	II-1
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2023	II-4
Bab III AKUNTABILITAS KINERJA	III-1
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	III-1
3.1.1 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2023	III-2
3.1.2 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2021, 2022 dan Tahun 2023.....	III-6
3.1.3 Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Renstra Tahun 2021-2026	III-8
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Standar Nasional	III-12
3.1.5 Analisis Keberhasilan, Kegagalan Kinerja dan Solusi	III-12
3.1.6 Analisis Atas Efektifitas dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	III-17
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan	III-18
3.2 Realisasi Anggaran	III-25
Bab IV PENUTUP	IV-1
4.1 Kesimpulan	IV-1
4.2 Saran	IV-3

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023		I-7
Tabel 1.2	Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Golongan Tahun 2023		I-8
Tabel 1.3	Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2023		I-9
Tabel 1.4	Sumber Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023		I-10
Tabel 2.1	Tujuan Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		II-3
Tabel 2.2	Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		II-3
Tabel 2.3	Strategi, Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		II-3
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2023		II-5
Tabel 2.5	Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023		II-7
Tabel 3.1	Skala Nilai Peringkat Kinerja		III-2
Tabel 3.2	Perbandingan Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023		III-2
Tabel 3.3	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021, 2022 dan 2023		III-6
Tabel 3.4	Perbandingan Target dan Realisasi Program Kerja Utama pada Perjanjian Kinerja dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023		III-9
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Standar Nasional		III-12

Tabel 3.6	Perbandingan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023		III-17
Tabel 3.7	Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023		III-24

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		I-6
Gambar 1.2	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan		I-7
Gambar 1.3	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan		I-8
Gambar 1.4	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan		I-9
Gambar 3.1	Ruang Pelayanan Terpadu BKPSDM Lampung Tengah		III-19
Gambar 3.2	Tampilan Aplikasi SI-ASN		III-20
Gambar 3.3	Tampilan Aplikasi SIJAPTI		III-21
Gambar 3.4	Tampilan Aplikasi SIPINTER		III-21
Gambar 3.5	Tampilan Aplikasi KGBOTomatis		III-22
Gambar 3.6	Tampilan Aplikasi SiOla		III-23
Gambar 3.7	Tampilan Aplikasi IPPNS		III-23
Gambar 3.8	Tampilan Aplikasi E-Kinerja		III-24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka perkembangan manajemen modern agar terselenggarakannya *good governance* di setiap bidang Pemerintahan diperlukan perkembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate sehingga penyelenggaraan Pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggungjawab atas wewenang yang diembannya.

Pertanggungjawaban dimaksud berupa laporan yang disampaikan kepada atasan masing-masing, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dan akhirnya disampaikan kepada Presiden selaku Kepala Pemerintahan. Laporan tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Guna memenuhi tuntutan tata peraturan yang berlaku berkaitan dengan pertanggungjawaban Kepala Daerah, maka LAKIP ini disusun sebagai salah satu komponen laporan pertanggungjawaban yang diharapkan dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah selama tahun anggaran 2023.

1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini disusun 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 Capaian Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan ini memberikan tuntunan dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud akuntabilitas instansi pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah ini merupakan infrastruktur bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran dapat dipenuhi melalui implementasi strategi pencapaiannya (program dan kegiatan) yang selaras. Pada setiap akhir periode pelaksanaan program/kegiatan, capaian kinerja yang

berhasil diperoleh itu diwujudkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Aspek Akuntabilitas Kinerja bagi keperluan eksternal organisasi, menjadikan LAKIP 2023 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh selama tahun 2023. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah dicapai selama tahun 2023.

Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LAKIP 2023 sebagai sarana evaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sebagai upaya perbaikan kinerja di masa datang. Untuk dapat merumuskan strategi pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

1.3 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 4 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten- Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan Sebagai Undang-Undang;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional ;

5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Instruksi Presiden Nomor 09 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 03 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 4 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
16. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 10 Tahun 2021.
17. Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Tengah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pengarusutamaan Gender;

18. Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 65 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural dan Kelompok Substansi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah;
19. Peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

1.4 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi

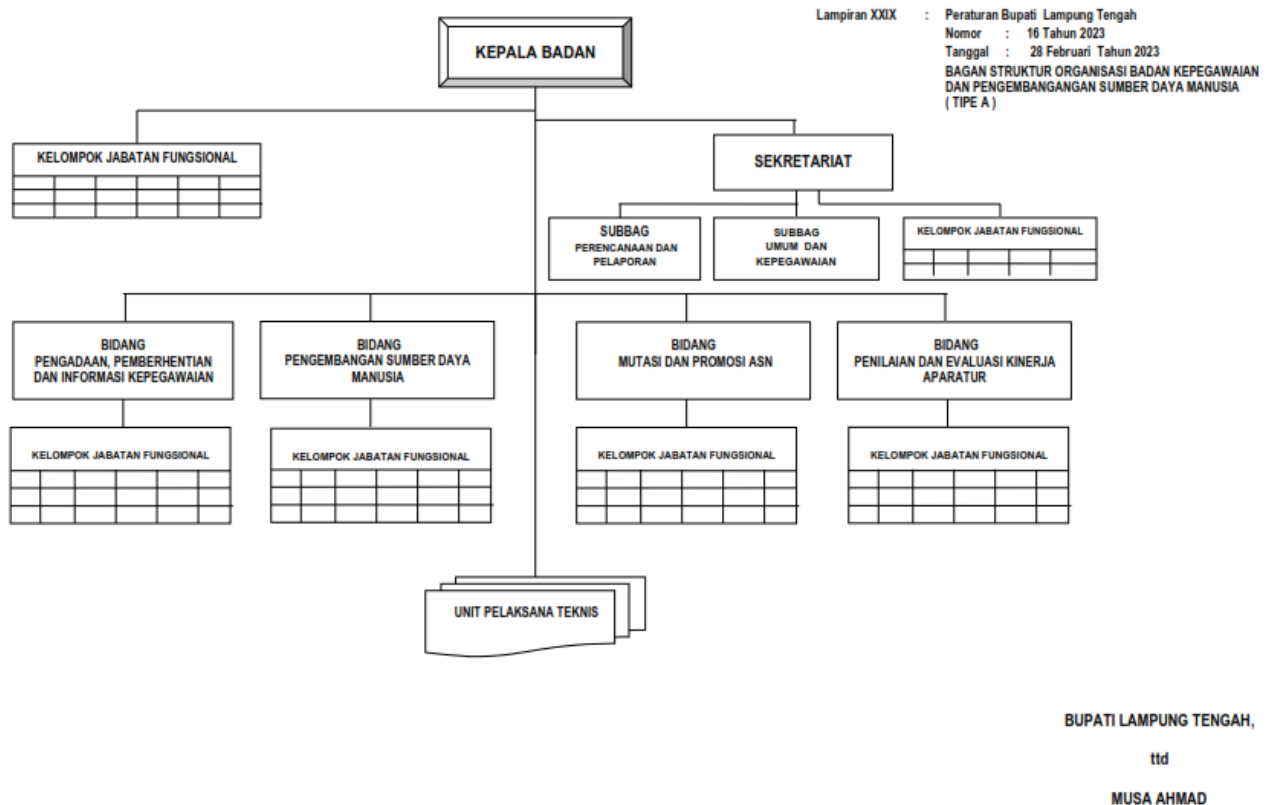
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Tengah merupakan Badan yang mempunyai tugas pokok yang membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan;
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretariat membawahi:
 - I. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan;
 - II. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - III. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional
5. Bidang Mutasi dan Promosi ASN terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional
6. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional
7. Unit Pelaksana Teknis Badan; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah adalah:



Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah

1.4.2 Sumber Daya Manusia

Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan.

Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Aparatur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah pada Tahun 2023 ini didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 101 orang yang terdiri dari 60 PNS dan 41 Tenaga Kontrak, dengan rincian sebagai berikut:

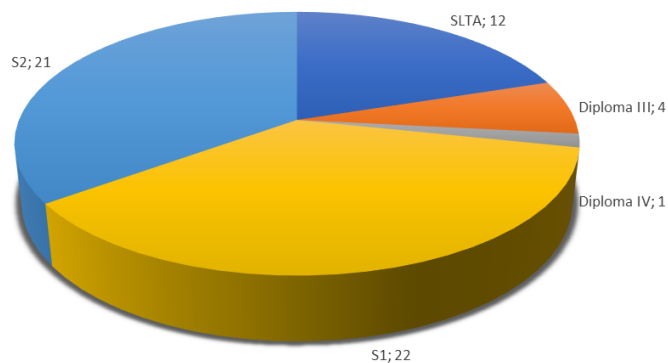
a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2023 sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
SLTA	9	3	12
Diploma III	1	3	4
Diploma IV	-	1	1
S1	15	7	22
S2	13	8	21
Total	38	22	60

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2023



Gambar 1.2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan

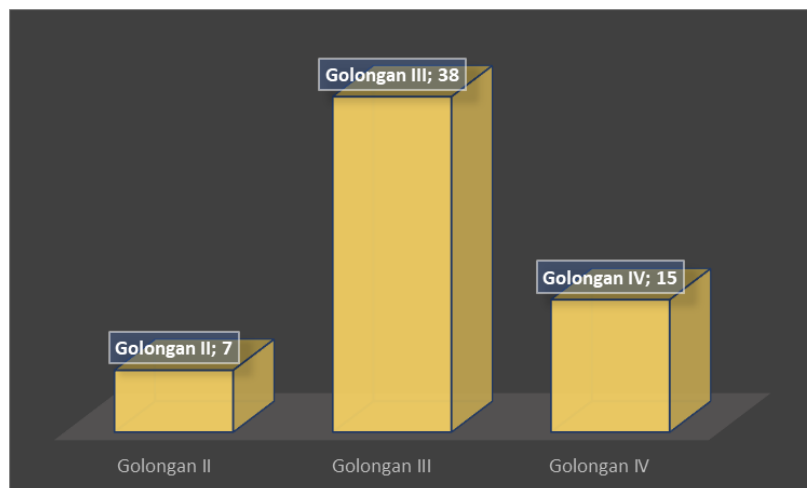
b. Berdasarkan Golongan

Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Golongan Tahun 2023 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Golongan Tahun 2023

Golongan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
Golongan II	3	4	7
Golongan III	24	14	38
Golongan IV	11	4	15
Total	38	22	60

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2023



Gambar 1.3 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan

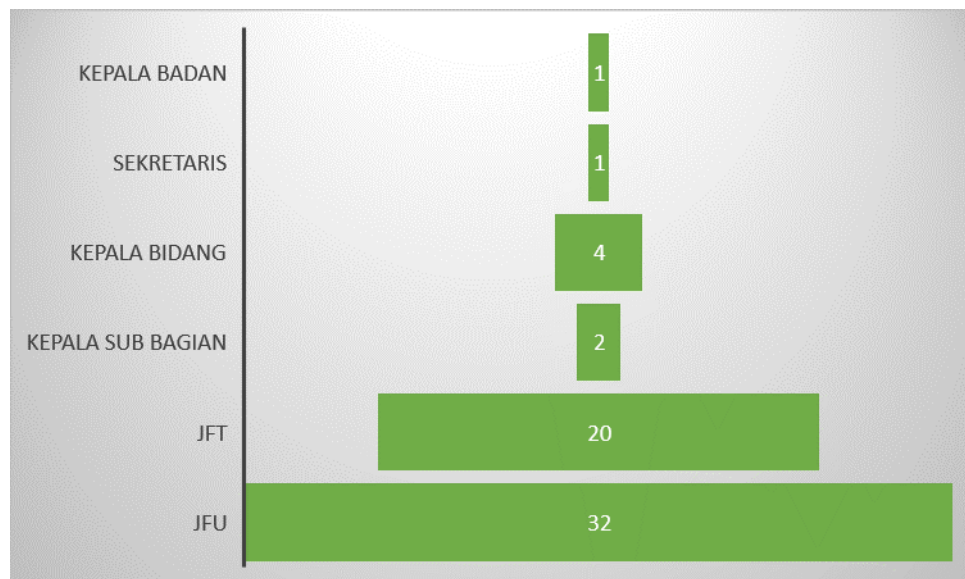
c. Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan Jabatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2023

Jabatan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
Kepala Badan	1		1
Sekretaris	1		1
Kepala Bidang	3	1	4
Kepala Sub Bagian	1	1	2
Jabatan Fungsional Tertentu	12	8	20
Jabatan Fungsional Umum	20	12	32
Total	38	22	60

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2023



Gambar 1.4 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan

1.4.3 Sumber Daya Keuangan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2023 ditunjang dana kegiatan sebesar Rp. 9.193.868.245,- (Sembilan Milyar Seratus Sembilan Puluh Tiga Juta Delapan Ratus Enam Puluh Delapan Ribu Dua Ratus Empat Puluh Lima Rupiah), Dana tersebut digunakan untuk peningkatan pelayanan dan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 1.4 Sumber Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023

Sumber Keuangan	Jumlah (Rp)
APBD Murni	Rp. 10.643.842.288
APBD Perubahan	(Rp. 1.449.974.043)
APBN	-
Lain-lain	-
Jumlah	Rp. 9.193.868.245

1.4.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sarana dan Prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sebagai pendukung kelancaran tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Prasarana Kantor terdiri dari:

- Bangunan Kantor / Gedung Tempat Kerja : 8 Gedung
- Bangunan Ruang Kelas : 1 Gedung
- Bangunan Penginapan : 3 Gedung
- Bangunan Ruang Makan : 1 Gedung
- Bangunan Mushola : 2 Gedung
- Bangunan VIP : 1 Gedung
- Bangunan Dapur : 1 Gedung
- Bangunan Gudang : 1 Gedung
- Bangunan Pos Jaga : 2 Gedung
- Bangunan Genset : 2 Gedung
- Bangunan Perpustakaan : 1 Gedung
- Bangunan Gedung Garasi/Pool Permanen : 2 Gedung
- Kolam Ikan : 1 Lokasi
- Rumah Kaca Air : 2 Lokasi

- Kendaraan Dinas Roda 4 : 2 Buah
- Kendaraan Dinas Roda 2 : 6 Buah
- 2. Sarana Kantor terdiri dari:
 - Genset : 2 Buah
 - Scanner : 6 Buah
 - Filling Kabinet : 13 Buah
 - Lemari Kayu : 38 Buah
 - Lemari Arsip Dorong : 4 Unit
 - Lemari Arsip : 22 Buah
 - Mesin Absensi : 1 Unit
 - Meja 1 Biro : 4 Buah
 - Meja Kepala : 5 Buah
 - Kursi Tangan : 10 Buah
 - Kursi Putar Kepala : 4 Buah
 - Meja ½ Biro : 67 Buah
 - Sofa : 6 Buah
 - AC Split : 46 Buah
 - Wireless : 15 Buah
 - Monitor : 4 Buah
 - Unit Power Supply : 15 Buah
 - Stabilisator : 10 Buah
 - Scanner Dokumen : 4 Unit
 - Barcode Reader : 4 Unit
 - Laptop : 30 Buah
 - Mesin Tik : 3 Buah
 - Komputer PC : 20 Buah
 - Komputer Notebook : 17 Buah
 - Meja Kerja : 1 buah
 - Kursi Kerja : 9 buah
 - Podium/Mimbar : 2 Buah
 - Meja Rapat : 9 Buah
 - Meja Komputer : 5 Buah
 - Meja Kerja : 30 Buah

- Kursi Putar	: 34 Buah
- Kursi tamu	: 21 Buah
- Kursi tunggu	: 2 Buah
- Kursi lipat	: 536 Buah
- Sound System	: 4 Buah
- Vacum Cleaner	: 3 Buah
- Gorden	: 257 Buah
- Kursi Tamu	: 21 Buah
- Kursi Tunggu	: 2 Buah
- Kursi Lipat	: 536 Buah
- Sound System	: 4 Buah
- Vacum Cleaner	: 3 Buah
- Mesin Penghancur Kertas	: 1 Buah
- Printer Dotmatrik	: 1 Buah
- Printer	: 40 Buah
- Filling Kayu	: 6 Buah
- Lcd Proyektor	: 11 Buah
- Proyektor/ Overhead Projektor	: 15 Buah
- Airphone	: 1 Buah
- Brankas	: 1 Buah
- Software	: 1 Paket
- Server Unit Jaringan	: 2 Paket
- Stationary Generating Set	: 1 Set
- AC Unit	: 24 Buah
- Lemari Besi	: 5 Buah
- Whiteboard	: 15 Buah
- Tempat Tidur Double Bed	: 3 Buah
- Tempat Tidur Twin Bed	: 18 Buah
- Tempat Tidur Kayu Lengkap	: 62 Buah
- Lemari Pakaian	: 8 Buah
- Kipas Angin	: 8 Buah
- Loudspeaker	: 11 Buah
- Tabung Pemadam Kebakaran	: 1 Buah

- Perkakas/ Alat Bangunan	: 24 Buah
- Mesin Pompa Sedot Air	: 1 Buah
- Mesin Potong Rumput	: 4 Buah
- Ac 2 Pk	: 6 Buah
- Mesin Cuci	: 2 Buah
- Televisi	: 13 Buah
- Orgen/ Electone	: 1 Buah
- Kursi Panjang	: 10 Buah
- Meja Makan	: 56 Buah
- AC 1 PK	: 16 Buah
- Kamera	: 2 Buah
- Meja Rapat Pejabat	: 23 Buah
- Rak Buku	: 4 Buah
- Papan Pengumuman	: 1 Buah
- Tempat Tidur Susun	: 10 Buah

Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yaitu:

- a) Alokasi anggaran yang proporsional terhadap masing-masing kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.
- b) Sumber daya manusia yang memadai dalam memberikan pelayanan sebagai representasi dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.
- c) Dukungan Pemerintah Daerah, dinas/instansi terkait, dan DPRD dalam membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.
- d) Peranan dan partisipasi masyarakat selaku social control terhadap pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

- e) ASN se - Kabupaten Lampung Tengah selaku pemakai jasa pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

1.5 Isu – Isu Strategis

Isu Strategis sangat berkaitan dengan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah, adapun isu – isu strategis yang menjadi perhatian adalah:

- a. Rendahnya Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Tengah

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 adalah 61,78 (sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 12 Ayat 3 nilai 61,78 termasuk dalam kategori rendah), hal disebabkan pada rendahnya nilai pada komponen kompetensi. Komponen kompetensi rendah disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum mengikuti pengembangan kompetensi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu pada Pasal 203 ayat (4) Pengembangan kompetensi bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Berdasarkan Permendagri No. 33 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan APBD Tahun 2020 yaitu Pemerintah Daerah harus mengalokasikan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan bagi ASN dalam rangka pengembangan kompetensi penyelenggara Pemerintah Daerah dimaksud, paling sedikit 0,34 % (nol koma tiga empat persen) dari total belanja daerah bagi pemerintah provinsi dan sekurang-kurangnya 0,16% (nol koma satu enam persen) dari total belanja daerah bagi pemerintah kabupaten/kota.

- b. Kebutuhan akurasi data dan dokumentasi kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan pelayanan semua kebutuhan pegawai yang dilakukan prosesnya oleh setiap bidang. Perlunya satu data yang akurat untuk melakukan proses tersebut. Hal ini mendasari untuk dilaksanakan Arsip Digital yang

mendokumentasikan semua arsip data PNS mulai SK CPNS hingga arsip terakhir. Hal ini akan mempermudah semua proses urusan pelayanan kepegawaian dan juga akses data. Untuk beberapa kepengurusan kepegawaian ke pusat juga memerlukan data arsip digital. Inovasi ini telah disampaikan ke BKN selanjutnya dilakukan monitoring oleh BKN dan disarankan agar kemudian hari dapat sinkronisasi ke aplikasi BKN maka proses scan data dilakukan dari awal kembali. Hal ini memerlukan waktu yang sangat lama karena keterbatasan alat dan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penyusunan

Laporan kinerja ini mengkomunikasikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah selama tahun 2023. Capaian kinerja tersebut dibandingkan dengan rencana kinerja 2023 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dengan pola pikir tersebut diharapkan analisis atas capaian kinerja terhadap rencana kinerja akan memungkinkan diidentifikasikannya sejumlah celah kinerja, untuk perbaikan kinerja dimasa datang, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini diilustrasikan dalam bagan berikut ini.

Bab I – Pendahuluan, menjelaskan secara ringkas profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menjabarkan maksud dan tujuan penyusunan dan penyampaian LAKIP 2023 ini.

Bab II – Perencanaan Kinerja, menjelaskan muatan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk periode 2021-2026 dan rencana kinerja untuk tahun 2023.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan capaian kinerja dan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2023.

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2023 ini dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa datang.

Lampiran – lampiran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

Perencanaan yang baik berdampak pada keberhasilan kinerja Perangkat Daerah, oleh karenanya perlu adanya perencanaan strategis yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan Strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah mempunyai Rencana Strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu untuk tahun 2021 – 2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah mencakup tujuan, sasaran, yang akan diuraikan dalam bab ini. Kemudian, sasaran yang ingin dicapai dalam tahun 2023 akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja (*Performance Plan*) 2023.

a. Visi dan Misi

Visi pembangunan Kabupaten Lampung Tengah dalam RPJMD Tahun 2021-2026 adalah: **“Mewujudkan Rakyat Lampung Tengah Berjaya”**.

Misi Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021 – 2026 sebagai berikut:

1. Meningkatkan Taraf Kesehatan, Pendidikan dan Kehidupan Sosial Budaya Masyarakat (Indeks Pembangunan Manusia Untuk Kesejahteraan Masyarakat).
2. Meningkatkan kualitas infrastruktur yang Berwawasan Lingkungan Guna Efektivitas Pergerakan Manusia, Barang dan Jasa (Percepatan Infrastruktur).

3. Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat melalui Peningkatan Produksi Pertanian dan Perkuatan Kesehatan Pangan Stabilitas Harga Jual Hasil Tani Guna Menekan Angka Kemiskinan (Petani Berjaya).
4. Menciptakan Kondisi Masyarakat yang Tertib, Aman, Damai Serta Kondusif Guna Peningkatan Investasi Daerah (Stabilitas Keamanan).
5. Meningkatkan Kualitas dan Pemerataan Pelayanan Publik Guna Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah mengampu misi ke-5 (lima) yaitu **“Meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*)”**. Untuk melaksanakan misi tersebut selanjutnya dituangkan dalam kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diarahkan kepada peningkatan sistem administrasi dan penegakan disiplin kepada aparatur pemerintah daerah. Peningkatan administrasi kepegawaian dilaksanakan melalui sistem informasi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan bagi seluruh Pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Lampung Tengah.

b. Tujuan dan Sasaran

Adapun penjabaran tujuan dan sasaran dan indikator sasaran serta target kinerja sasaran dalam 5 tahun mendatang adalah sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Tujuan Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah

Tujuan	Indikator Tujuan	Kondisi Awal	Kondisi Akhir					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Mewujudkan birokrasi yang kapabel	Indeks Profesionalitas ASN	55	56	57	58	59	60	61

Tabel 2.2
Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah

Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal	Target Kinerja					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	-	82	84	85	86	87	87,5
Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	-	-	105	138	175	185	195

c. Strategi, Program dan Kegiatan

Dalam upaya pencapaian target kinerja di Tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh 3 program dan 13 kegiatan. Program dan kegiatan tersebut ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3
Strategi, Program dan Kegiatan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah

No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

No	Sasaran Strategis	Program	Kegiatan
			Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
			Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
			Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
			Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja merupakan 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, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa dalam rangka mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan melalui Perjanjian Kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima (Kepala Organisasi Perangkat Daerah) dan pemberi amanah (Bupati Lampung

Tengah) atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Lampung Tengah Tahun Anggaran 2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	85
		Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	100%
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	100%
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	100%
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	85%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	138
		Persentase data kepegawaian yang akurat	100%
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	100%
		Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP	100%
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka	100%

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	51,02%
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	100%
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	100%
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	90%
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	100%
	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	100%
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	100%
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	100%
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100%

Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah diimplementasikan melalui 3 (tiga) Program yaitu:

Tabel 2.5
Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

Program	Anggaran	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp	7.669.007.245
Program Kepegawaian Daerah	Rp	1.135 .144.100
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp	389.716.900
Total Anggaran	Rp	9.193.868.245

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Suatu kinerja mengacu pada capaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran dan tujuannya. Dalam arti praktis, kinerja dimaksud adalah hasil kegiatan atau hasil program. Dalam tataran pengukuran, kinerja kegiatan dan program yang diukur berfokus kepada output kegiatan dan outcome program.

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan indikator hasil program (*outcome*) dan keluaran (*output*) serta mengaitkannya dengan penggunaan masukan (*input*) berupa sumber daya.

Pengukuran Kinerja kegiatan dilaksanakan dengan menggunakan metode membandingkan antara realisasi dengan rencana kerja yang telah dicapai dikalikan 100 (seratus) persen. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100 \%$$

Dari rumus tersebut akan menghasilkan indikator kinerja yang telah dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Lampung Tengah. BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah tahun 2023 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	$91 \leq 100$	Sangat Tinggi
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

(Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017)

3.1.1 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2023

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah telah menjalankan Tugas Pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah tahun 2021 - 2026 yaitu :

Tabel 3.2
Perbandingan Target dan Realisasi Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	Nilai	85	85	100
1.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan	Persen	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
		Perundang-undangan yang berlaku				
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	Persen	100	100	100
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	Persen	85	98,68	116,09
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	138	138,5	100
2.1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	Persen	100	100	100
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	Persen	100	100	100
		Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP	Persen	100	100	100
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang	Persen	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
		sudah diseleksi secara terbuka				
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	Persen	51,02	76,92	150,76
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	Persen	100	100	100
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	Persen	100	100	100
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	Persen	90	87	96,67
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	Persen	100	100	100
2.2	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	Persen	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	Persen	100	87,5	87,5
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan	Persen	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2023			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
		pelatihan teknis sesuai bidang tugas				
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	Persen	100	0	0

Untuk mendukung Sasaran Strategis pertama yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian ditunjang oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator:

- Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian pada tahun 2023 sebesar 100%.
- Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti, dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian sebesar 100%.
- Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian sebesar 100%.
- Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik, dengan target capaian sebesar 85% dan realisasi capaian sebesar 98,68%.

Sasaran strategis kedua yaitu Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN didukung oleh dua program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Untuk Program Kepegawaian Daerah indikatornya adalah sebagai berikut:

- Persentase data kepegawaian yang akurat dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian pada tahun 2023 sebesar 100%;
- Persentase terbitnya SK Kenaikan Pangkat PNS yang Tepat Waktu dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%;

- c. Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%;
- d. Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%;
- e. Persentase Jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional dengan target capaian sebesar 51,02% dan realisasi sebesar 76,92%;
- f. Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%;
- g. Persentase kasus – kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%;
- h. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan dengan target capaian sebesar 90% dan realisasi sebesar 87%;
- i. Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi sebesar 100%.

3.1.2 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2021, 2022 dan Tahun 2023

Berikut adalah perbandingan antara Target dan Realisasi Indikator Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah adalah:

Tabel 3.3
Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021, 2022 dan 2023

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)		
			2021	2022	2023
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)		
			2021	2022	2023
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	100	100	100
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	100	100	100
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	100	100	100
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	100	100	116
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	N/A	100	100
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	100	100	100
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	100	100	100
		Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP	100	100	100
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka	100	100	100
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	863	903	76,93
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	100	100	100
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	100	100	100
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	504	143	87
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	0	0	100
	Meningkatkan Program Pengembangan SDM	Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	0	0	87,5

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)		
			2021	2022	2023
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	0	100	100
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100	100	0

Untuk capaian kinerja pada sasaran strategis pertama yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian pada Tahun 2021 dan Tahun 2022 mencapai kinerja 100%, begitu pula dengan tahun 2023 pencapaian kinerja juga mencapai 100% kenaikan ketercapaian sasaran ini didukung dengan semakin ditingkatkannya pelayanan BKPSDM kepada pengguna layanan.

Untuk sasaran kedua yaitu Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN dengan Nilai Penerapan Sistem Merit di Tahun 2023 ini dengan capaian sebesar 100%, begitupula di tahun 2022 penerapan sistem merit di BKPSDM tercapai 100% sesuai dengan target yang direncanakan. Untuk Tahun 2021 belum dilakukan penilaian penerapan sistem merit di BKPSDM.

3.1.3 Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Renstra Tahun 2021 – 2026

Dalam rangka mewujudkan Perjanjian Kinerja, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah tahun anggaran 2023 telah melaksanakan 3 Program Kerja Utama. Ketiga program kerja dimaksud dalam Perjanjian Kinerja juga mendukung terlaksananya Program Renstra Tahun 2021 – 2026. Adapun perbandingan capaian target dan realisasi kinerja program kerja dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan Renstra Tahun 2021 – 2026, sebagai berikut:

Tabel 3.4
Perbandingan Target dan Realisasi Program Kerja Utama pada
Perjanjian Kinerja dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan
Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

Sasaran Strategis	Program Kerja	Indikator	Tahun 2023		Capaian (%)
			Target Renstra (%)	Target Renstra (%)	
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian		Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	100	100	100
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	100	100	100
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	100	100	100
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	100	100	100
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	85	98,68	116,09

Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN		Nilai Penerapan Sistem Merit	100	100	100
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	Persentase data kepegawaian yang akurat	100	100	100
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	100	100	100
		Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP	100	100	100
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka	100	100	100
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	51,02	76,92	150,76
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	100	100	100
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	100	100	100

		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	90	87	96,67
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	100	100	100
Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	100	87,5	87,5
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100	0	0
Rata – rata Capaian					100

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam mewujudkan sasaran strategis Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah, didukung oleh 3 Program, 13 Kegiatan dan 36 Sub Kegiatan. Apabila dilihat dari rata – rata capaian Indikator Kinerja Utama

dan rata – rata capaian Indikator Program, maka diperoleh rata – rata perolehan capaian kinerja adalah 100% yang dapat dikategorikan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah masuk kedalam kategori Sangat Tinggi.

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Standar Nasional

Berikut adalah perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2023 dengan standar nasional sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Standar Nasional

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi	Standar Nasional	Ket.
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	Nilai	85	88,31 – 100 (Sangat Baik) 76,61 – 88,30 (Baik) 65,00 – 76,60 (Kurang Baik) 25,00 – 64,99 (Tidak Baik)	Permenpan RB No. 14 Tahun 2017
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	138,5	325 – 400 (Sangat Baik) 250 – 324 (Baik) 175 – 249 (Kurang) 100 -174 (Buruk)	Permenpan RB No. 40 Tahun 2018

Pada Tahun 2023 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat bidang kepegawaian adalah 85, nilai tersebut masuk dalam kategori predikat “Baik”. Nilai ini berdasarkan pada survei yang dilakukan oleh tim survei SKM Bidang Kepegawaian Tahun 2023 kepada pengguna berbagai layanan di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Survei ini dilakukan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Pada tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah memperoleh nilai 138,5 dalam penerapan sistem merit, nilai tersebut termasuk dalam kategori “Buruk” yang masih jauh dari nilai yang diharapkan dan masih banyak yang harus ditingkatkan untuk mengejar keterpurukan nilai

penerapan sistem merit ini. Penilaian penerapan sistem merit ini dilakukan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Untuk itulah BKPSDM Lampung Tengah akan terus meningkatkan penerapan sistem merit kedalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM dan memenuhi administrasi yang berkaitan dengan penerapan sistem merit.

3.1.5 Analisis Keberhasilan, Kegagalan Kinerja dan Solusi

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 dapat ditunjukkan dengan tercapainya target – target yang telah ditetapkan, sebagaimana tertuang pada tabel 3.2 dan tabel 3.4. Dari sasaran strategis yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yaitu :

a. Indikator Pertama : Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian

Sasaran strategis pertama adalah Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian. Indikator kinerja ini didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota.

Pada Tahun 2023 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat bidang kepegawaian adalah 85, nilai tersebut masuk dalam kategori predikat “Baik”. Nilai ini berdasarkan pada survei yang dilakukan oleh tim survei SKM Bidang Kepegawaian Tahun 2023 kepada pengguna berbagai layanan di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Survei ini dilakukan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Survei ini mengukur 9 unsur dalam pelayanan di BKPSDM yaitu (1) Persyaratan; (2) Sistem, Mekanisme dan

Prosedur; (3) Waktu Penyelesaian; (4) Biaya / Tarif; (5) Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan; (6) Kompetensi Pelaksana; (7) Perilaku Pelaksana; (8) Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan; (9) Sarana dan Prasarana.

Berdasarkan Laporan Survei Kepuasan Masyarakat pada BKPSDM keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ini tercapai karena penerima pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan. Namun BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah terus melakukan perbaikan dalam melakukan pelayanan salah satunya dengan melakukan Survei Kepuasan Masyarakat bidang kepegawaian ini.

Hasil dari survei tersebut diperoleh hasil dengan nilai 85 sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 85, sehingga diperoleh ketercapaian realisasi kinerja untuk indikator ini adalah 100%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah telah berhasil dalam pencapaian kinerja pada Tahun 2023 sesuai dengan target yang direncanakan.

Dengan adanya ketercapaian sasaran ini maka berdampak pada dengan semakin membaiknya pelayanan publik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Namun tidak berhenti sampai disini saja, pelayanan kepegawaian pada BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah akan terus ditingkatkan.

b. Indikator kedua : Nilai penerapan sistem merit

Sasaran strategis kedua adalah Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN dengan indikator Nilai penerapan sistem merit. Indikator kinerja ini didukung oleh 2 program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM. Pada tahun 2023 BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah memperoleh nilai 138,5 dalam penerapan sistem merit. Adapun target yang direncanakan pada tahun 2023 ini adalah 138 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja pada indikator ini adalah 100%. Penilaian penerapan sistem merit ini dilakukan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara terhadap 8 aspek penilaian yaitu aspek (1) perencanaan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pengembangan karier; (4) promosi dan mutasi; (5) manajemen kinerja; (6) penggajian, penghargaan dan disiplin; (7) perlindungan dan pelayanan; dan (8) sistem informasi. Ketercapaian indikator ini didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

- Data kepegawaian terus diremajakan sesuai dengan kondisi pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dengan dukungan aplikasi.
- Pengangkatan jabatan fungsional melalui penyetaraan jabatan administrasi (Pengawas / Eselon IV) kedalam jabatan fungsional sesuai dengan Permenpan Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.
- Dukungan SDM yang memadai dan jaringan yang mendukung pelaksanaan tugas – tugas di BKPSDM.
- Peran atasan langsung yang mengambil tindakan kepada bawahannya yang melakukan pelanggaran disiplin.
- Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan hasil Uji Kompetensi dan Seleksi Terbuka.
- Formasi yang disusun sesuai dengan kebutuhan ASN di Kabupaten Lampung Tengah.
- Diklat fungsional dilaksanakan kepada 5 orang Analis SDM Aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.
- Diklat Kepemimpinan Tk. II sebanyak 3 orang 100% lulus dan Diklat Kepemimpinan Tk. III diikuti oleh 5 orang, 1 orang tidak dapat menyelesaikan pendidikan dan pelatihannya dikarenakan kondisi kesehatan yang kurang mendukung.
- Diklatsar Prajabatan tidak dilaksanakan karena pada tahun 2023 tidak ada pengangkatan CPNS.

Dari perolehan nilai penerapan sistem merit di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 yaitu sebesar 138,5 termasuk dalam kategori “Buruk” yang masih jauh dari nilai yang diharapkan dan masih banyak yang harus ditingkatkan untuk mengejar keterpurukan nilai penerapan sistem merit ini. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa aspek – aspek yang belum maksimal penerapannya diantaranya adalah:

- Perencanaan kebutuhan pegawai jangka menengah 5 (lima) tahun berdasarkan Anjab dan ABK belum sesuai dengan program prioritas Pembangunan dan/atau potensi daerah.
- Perencanaan Pengadaan ASN untuk tahun berjalan belum sesuai dengan peta potensi daerah dan prioritas pembangunan.
- Belum adanya asesmen kompetensi pada semua pegawai.
- Belum sempurnanya kebijakan internal terkait Pola Karier sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi.
- Belum lengkapnya kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis.
- Belum optimalnya pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja dengan memperhitungkan aspek penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja.
- Belum optimalnya penggunaan sistem informasi dalam rangka memudahkan pemberian pelayanan administrasi kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan instansi pemerintah.
- Belum adanya Sistem Informasi pembinaan / pengembangan karir yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Penilaian Kinerja dan disiplin.

BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah akan terus meningkatkan penerapan sistem merit dalam berbagai kegiatannya sehingga tahun yang akan datang nilai penerapan sistem merit akan semakin naik. Dalam rangka meningkatkan ketercapaian kinerja pada indikator nilai penerapan sistem merit ini pada tahun berikutnya maka BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah telah menyusun strategi agar sistem merit

dapat diterapkan kedalam berbagai kegiatan di BKPSDM sehingga mendapatkan nilai sesuai dengan yang diharapkan, yaitu dengan membuat langkah – langkah sebagai berikut :

- Menyempurnakan Peta Jabatan dan Rencana kebutuhan pegawai jangka menengah 5 (lima) tahun berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas Pembangunan dan/atau potensi daerah.
- Menyusun Perencanaan Pengadaan ASN untuk tahun berjalan berdasarkan Anjab ABK sesuai dengan peta potensi daerah dan prioritas pembangunan.
- Melaksanakan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya.
- Menyempurnakan kebijakan internal terkait Pola Karier sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2021
- Melengkapi kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis.
- Mengoptimalkan pelaksanaan pemberian Tunjangan Kinerja dengan memperhitungkan aspek penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja.
- Mengoptimalkan penggunaan sistem informasi dalam rangka memudahkan pemberian pelayanan administrasi kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan instansi pemerintah.
- Membangun Sistem Informasi pembinaan / pengembangan karir yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Penilaian Kinerja dan disiplin.

Dari pengukuran kedua indikator utama tersebut dapat diambil rata – rata pencapaian kinerja sebesar 100% sehingga dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Lampung Tengah untuk Tahun 2023 telah berhasil dalam melaksanakan Perjanjian Kinerja.

3.1.6 Analisis Atas Efektifitas dan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Berikut disampaikan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya tahun 2023 pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

Sasaran Strategis	Program Kerja Utama	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	100%	96%	4%
Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	100%	74%	26%
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	82%	18%

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 telah melaksanakan Program Kerja Utama dengan capaian baik. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja indikator dengan rata – rata capaian 100% dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, bahkan terdapat indikator yang menunjukkan efisiensi anggaran sangat tinggi yaitu program Kepegawaian Daerah dengan tingkat efisiensi sebesar 26%. Efisiensi penggunaan anggaran pada program Program Penunjang Urusan Pemerintahan adalah 4%.

Efisiensi sumber daya dalam mendukung pencapaian kinerja pada BKPSDM Kab. Lampung Tengah tidak lepas dari sistem informasi yang digunakan untuk mempermudah pelayanan di BKPSDM Kab. Lampung Tengah menjadi semakin baik dan sesuai dengan target yang direncanakan.

3.1.7 Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh 3 Program, 13 Kegiatan dan 36 Sub Kegiatan dalam menunjang keberhasilan capaian kinerjanya. Keberhasilan pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah tidak lepas dari sarana dan prasarana yang ada di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah diantaranya adalah:

- a. Pelayanan Terpadu BKPSDM dimana pelayanan berbagai macam kepegawaian dapat dilakukan di loket ini tanpa harus bertemu langsung dengan bidang yang membidangnya.



Gambar 3.1 Ruang Pelayanan Terpadu BKPSDM Lampung Tengah

- b. Ruang Konsultasi juga disediakan untuk melayani berbagai macam konsultasi kepegawaian.
- c. Sarana yang dipergunakan oleh Pegawai BKPSDM juga sudah terpenuhi untuk mendukung pencapaian kinerja dan pelayanan di BKPSDM

d. Sistem informasi yang digunakan dalam menunjang kinerja di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah juga digunakan. Adapun aplikasi yang digunakan untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kepegawaian Kabupaten Lampung Tengah adalah:

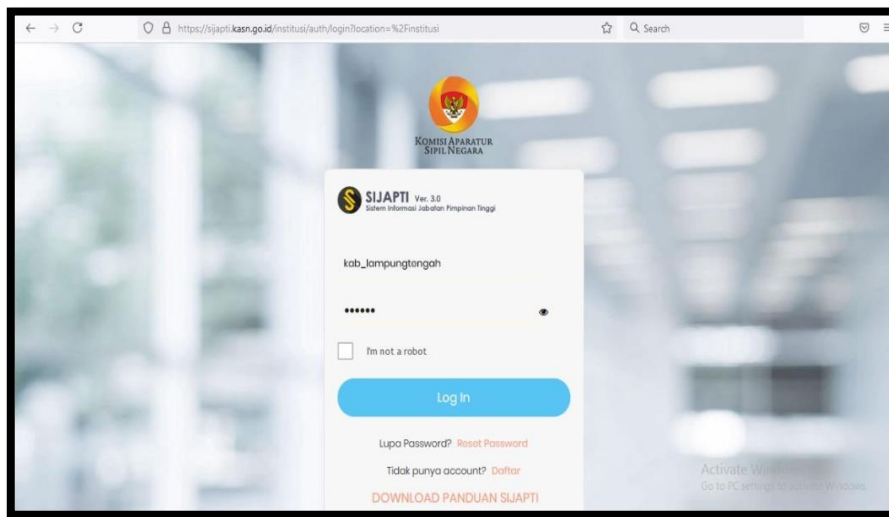
- 1) SIASN adalah aplikasi untuk mengintegrasikan data ASN secara nasional meliputi seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Tujuan program layanan SIASN adalah untuk memperbaiki kualitas data ASN, khususnya menyangkut layanan manajemen kepegawaian. Layanan tersebut meliputi perencanaan (Evaluasi Jabatan, Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dan Perencanaan Kebutuhan berupa pengajuan SOTK dan info jabatan, Pengajuan Penetapan Formasi Nasional dan Standar Kompetensi Jabatan), Perekrutan dan Seleksi ASN, Pengembangan Kapasitas ASN, Penilaian Kinerja dan Reward, Promosi Rotasi dan karir serta pelayanan purna bakti.



Gambar 3.2 Tampilan Aplikasi SI-ASN

- 2) Aplikasi SIJAPTI (Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi) adalah aplikasi yang dikembangkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian

Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database Jabatan Pimpinan Tinggi.



Gambar 3.3 Tampilan Aplikasi SIJAPTI

- 3) Dalam penerapan sistem Merit di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah digunakan aplikasi SIPINTER (Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit). Aplikasi ini digunakan sebagai instrumen untuk menilai tingkat penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Penilaian ini bersifat obyektif dan terstandar berdasarkan metode *self-assessment* atau penilaian mandiri sesuai dengan Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah.



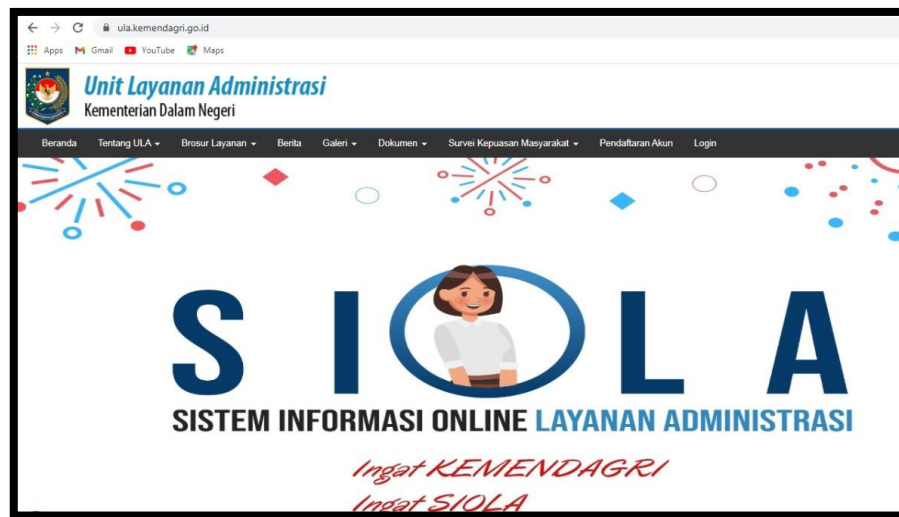
Gambar 3.4 Tampilan Aplikasi SIPINTER

- 4) Penerbitan surat Kenaikan Gaji Berkala di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah dilakukan secara otomatis menggunakan aplikasi KGBOtomatis, sehingga pegawai tidak perlu lagi mengusulkan berkas yang ditujukan ke BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.



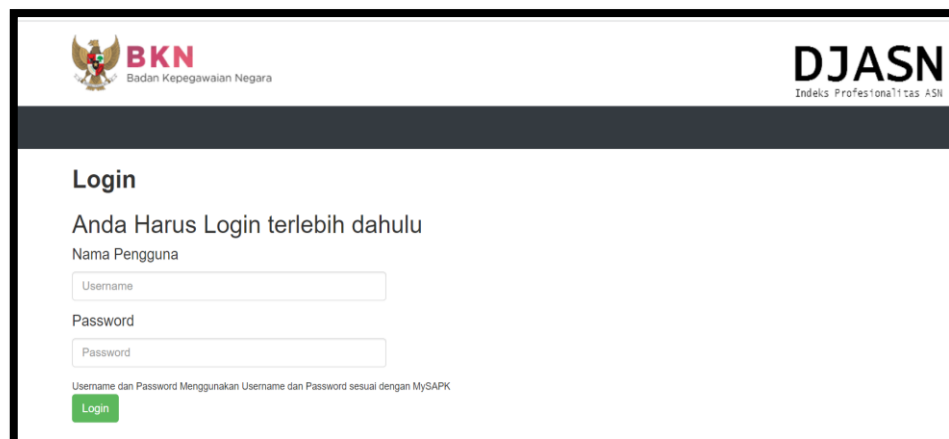
Gambar 3.5 Tampilan Aplikasi KGBOtomatis

- 5) Aplikasi SiOla (Sistem Online Layanan Administrasi) yang dikembangkan oleh Kementerian Dalam Negeri adalah untuk mempermudah pelayanan pengusulan penghargaan Satya Lencana Karya Satya secara *paperless*. Pelayanan kepegawaian lainnya yang berhubungan dengan Kementerian Dalam Negeri juga dapat menggunakan aplikasi ini.



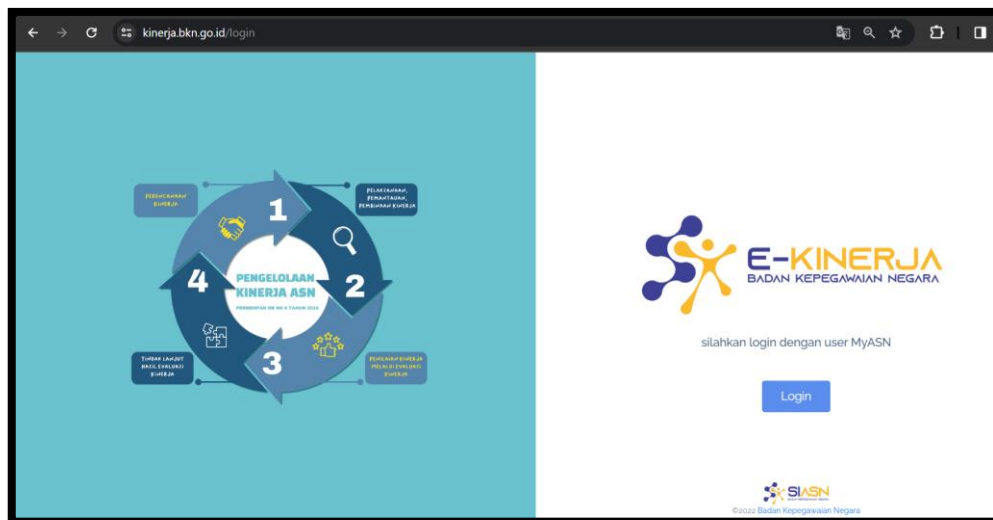
Gambar 3.6 Tampilan Aplikasi SiOla

- 6) Untuk Pengisian Indeks Profesionalitas ASN menggunakan aplikasi IPPNS yang dikembangkan oleh BKN Pusat.



Gambar 3.7 Tampilan Aplikasi IPPNS

- 7) e-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang terintegrasi dengan SIASN BKN, dan terhubung dengan data base ASN BKN, dimana semua layanan kepegawaian akan menjadi lebih cepat yaitu pengelolaan kinerja pegawai berupa penyusunan dan penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP).



Gambar 3.8 Tampilan Aplikasi e-Kinerja

Tabel 3.7
Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan
BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator	Tahun 2023			Capaian (%)	Nama Program	Keuangan		Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	138	138,5	100	Program Kepegawaian Daerah	1.135.144.100	835.518.107	73,6
							Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	389.716.900	319.942.765	82,1
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	Nilai	85	85	100	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	7.669.007.245	7.327.588.462	95,6

3.2 Realisasi Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah selama tahun 2023 telah melaksanakan 36 sub kegiatan. Berdasarkan pelaksanaan kegiatan sampai dengan akhir Desember 2023 mencapai nilai rata-rata sebesar **92,27%** termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**.

Aspek keuangan merupakan hal yang penting dalam menunjang pelaksanaan baik kebijakan, program maupun kegiatan. Pada Tahun Anggaran 2023 realisasi anggaran sebesar **Rp 8.483.049.334,00,-** (Delapan Miliar Empat Ratus Delapan Puluh Tiga Juta Empat Puluh Sembilan Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Empat Rupiah) dari Anggaran yang ditargetkan yaitu sebesar **Rp. 9.193.868.245,-**.

Pada tahun 2023 realisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejumlah Rp 22.945.000,- dari target yang diberikan sejumlah Rp. 50.000.000,- sehingga Capaian yang diperoleh adalah **45,89%** atau masuk dalam kategori **Sangat Rendah**. Hal ini dikarenakan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber dari Retribusi Penyewaan Gedung Diklat BKPSDM di Kota Gajah dialihfungsikan menjadi gedung PSDKU (Program Studi di Luar Kampus Utama) Universitas Lampung sampai dengan 3 (Tiga) tahun ke depan.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 pada dasarnya merupakan bentuk pertanggungjawaban atas program dan kegiatan strategis yang telah dilaksanakan dalam rangka mewujudkan *Good Governance*. Penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah memuat tentang laporan pencapaian kinerja yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 yang dituangkan dalam 2 sasaran strategis, hal ini merupakan wujud dari pertanggungjawaban terhadap keberhasilan dan kegagalan kinerja yang dicapai, yang disusun secara jujur, objektif, akurat dan transparan.

Dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 secara umum tujuan, program kegiatan maupun sasaran telah dapat dicapai dengan baik, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan atau kendala. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa rata-rata capaian indikator kinerja sasaran yang ditetapkan pada Renja Tahun 2023 dan Renstra Tahun 2021-2026 dikategorikan Sangat Baik. Kategori Sangat Baik Tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2023 adalah hasil perhitungan yang menghasilkan angka rata-rata capaian sasaran sebesar 100%. Hasil yang telah dicapai di Tahun 2023 ini, tentunya masih perlu ditingkatkan lagi di tahun-tahun mendatang agar dapat merespon setiap hambatan dan tantangan maupun

tuntutan peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintahan.

Adapun Keberhasilan atas pencapaian target indikator dari program kegiatan yang telah ditetapkan tidak lepas dari peran serta semua pihak yang terlibat didalam pencapaian indikator sasaran. Keberhasilan tersebut merupakan cerminan dari telah berjalannya sistem kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yang berlaku dan didukung oleh suasana kerja yang dinamis dan bersinergis satu sama lainnya. Keberhasilan yang telah tercapai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah antara lain semakin meningkatnya kualitas kerja para pegawai yang membawa dampak kepada peningkatan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Atas keberhasilan yang telah dicapai tersebut tentunya perlu diberikan apresiasi atau penghargaan kepada semua pihak yang berperan serta didalamnya. Hasil analisis terhadap keberhasilan pencapaian realisasi target pada indikator adalah, walaupun untuk pencapaian target banyak faktor yang mempengaruhi, baik dari internal maupun external, namun dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah mampu memaksimalkan potensi sumber daya tersebut. Sehingga potensi yang dimiliki mampu mendukung ketercapaian realisasi target indikator kinerja tersebut.

Adapun hambatan maupun kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator sasaran, dijadikan sebagai isu strategis yang akan diselesaikan bersama oleh semua pihak di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, dan ini menjadi tantangan yang harus ditangani dengan baik. Dari 2 (dua) Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yang telah ditetapkan, semua indikator

tersebut telah berhasil tercapai semua dan bahkan ada beberapa indikator kinerja melampaui dari target yang ditentukan.

4.2 Saran

Berdasarkan hambatan dan kendala yang dihadapi dalam penyusunan LAKIP yang kiranya perlu menjadi perhatian bersama untuk dilakukan pada tahun-tahun yang akan datang dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, antara lain:

- a. Keterbukaan didalam memberikan data dan informasi untuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) perlu dilakukan untuk mendukung keakuratan dan keabsahan data didalam dokumen LKIP;
- b. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) yang telah disusun menjadi bahan evaluasi kinerja di lingkungan pemerintahan khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, dan dijadikan sebagai acuan untuk perbaikan dalam penyusunan laporan tahun berikutnya.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : BAMBANG SETIAWAN, S.STP., M.Si

**Jabatan : Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Selanjutnya disebut Pihak Pertama,

Nama : MUSA AHMAD

Jabatan : BUPATI LAMPUNG TENGAH

Selaku atasan Pihak Pertama

Selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

Pihak Kedua akan melakukan 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,


MUSA AHMAD

Gunung Sugih, 18 Oktober 2023

Pihak Pertama,


BAMBANG SETIAWAN, S.STP., M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19780129 199712 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	85
	1.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-	100%
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	100%
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	100%
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	85%
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	138
	2.1 Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	100%
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	100%
		Persentase pelayanan administrasi kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu sesuai SOP	100%
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka	100%
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	5,51%
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	100%
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	100%
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	95%
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	100%
	2.1 Meningkatnya Kualitas Profesionalitas ASN	Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	100%
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	100%
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	100%
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100%

Program/Kegiatan		Anggaran	Ket.
1 Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	7.669.007.245	APBD
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	30.350.000	APBD
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	6.106.686.495	APBD
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp	15.000.000	APBD
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	974.035.750	APBD
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah	Rp	35.155.000	APBD
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	342.000.000	APBD
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	165.780.000	APBD
2 Program Kepegawaian Daerah	Rp	1.135.144.100	APBD
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp	92.700.000	APBD
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Rp	748.267.500	APBD
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp	181.963.500	APBD
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	112.213.100	APBD
2 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp	389.716.900	APBD
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp	188.308.900	APBD
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp	201.408.000	APBD
Total Anggaran	Rp	9.193.868.245	APBD

Pihak Kedua,



MUSA AHMAD

Gunung Sugih, 18 Oktober 2023

Pihak Pertama,



BAMBANG SETIAWAN, S.STP., M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19780129 199712 1 001