

BKPSDM

2024

LAPORAN AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)

**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat 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 2024.

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, 31 Januari 2025
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-3
1.4.1 Tugas Pokok dan Fungsi	I-3
1.4.2 Sumber Daya Manusia	I-5
1.4.3 Sumber Daya Keuangan	I-9
1.4.4 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	I-9
1.5 Isu – Isu Strategis	I-12
1.6 Sistematika Penyusunan	I-13
Bab II PERENCANAAN KINERJA	II-1
2.1 Perencanaan Strategis.....	II-1
2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2024	II-3
Bab III AKUNTABILITAS KINERJA	III-1
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	III-1
3.1.1 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2024.....	III-2
3.1.2 Capaian Target dan Realisasi Indikator Kinerja Tahun 2021, 2022 dan Tahun 2024.....	III-6
3.1.3 Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Renstra Tahun 2021-2026.....	III-8
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 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-16
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan	III-16
3.2 Realisasi Anggaran	III-22
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 2024		I-6
Tabel 1.2	Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Golongan Tahun 2024		I-7
Tabel 1.3	Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2024		I-8
Tabel 1.4	Sumber Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024		I-9
Tabel 2.1	Tujuan Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		II-2
Tabel 2.2	Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		II-2
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 2024		II-4
Tabel 2.5	Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024		II-6
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 2024		III-2
Tabel 3.3	Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022, 2023 dan 2024		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 2024		III-8
Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional		III-12
Tabel 3.6	Perbandingan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024		III-16
Tabel 3.7	Realisasi Kinerja dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024		III-23

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah		I-5
Gambar 1.2	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan		I-6
Gambar 1.3	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan		I-7
Gambar 1.4	Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan		I-8
Gambar 3.1	Ruang Pelayanan Terpadu BKPSDM Lampung Tengah		III-17
Gambar 3.2	Pojok Baca BKPSDM Lampung Tengah		III-18
Gambar 3.3	Tampilan Aplikasi SI-ASN		III-19
Gambar 3.4	Tampilan Aplikasi SIJAPTI		III-19
Gambar 3.5	Tampilan Aplikasi SIPINTER		III-20
Gambar 3.6	Tampilan Aplikasi KGBOtomatis		III-20
Gambar 3.7	Tampilan Aplikasi SiOla		III-21
Gambar 3.8	Tampilan Aplikasi IPPNS		III-21
Gambar 3.8	Tampilan Aplikasi E-Kinerja		III-22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya disusun berdasarkan perencanaan strategis yang telah ditetapkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah Laporan Kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan perencanaan strategis yang telah ditetapkan dan disusun berdasarkan sistematika sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 Maksud dan Tujuan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini adalah salah satu rangkaian kegiatan yang harus dilakukan setiap tahun dan merupakan salah satu bentuk manifestasi dari evaluasi semua rangkaian yang telah dilakukan selama 1 (satu) tahun anggaran. Kesemuanya harus terangkum dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selain sebagai bahan pijakan dalam menyusun langkah-langkah pada tahun berikutnya.

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 2024 sebagai sarana pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah atas capaian kinerja yang berhasil

diperoleh selama tahun 2024. Esensi capaian kinerja yang dilaporkan merujuk pada sampai sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah dicapai selama tahun 2024.

Aspek Manajemen Kinerja bagi keperluan internal organisasi, menjadikan LAKIP 2024 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 Pengarustamaan 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 :

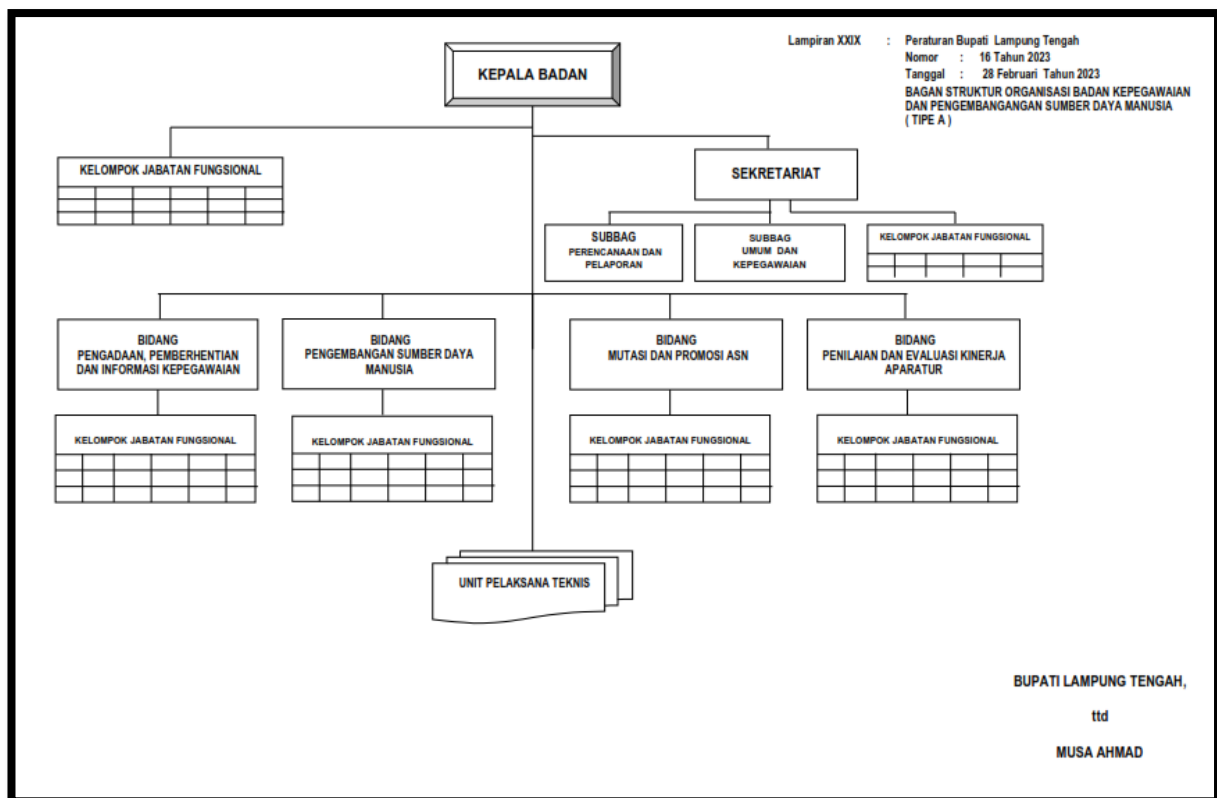
- a. penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ;

- 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 pada 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 2024 ini didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 90 orang yang terdiri dari 49 PNS dan 41 Tenaga Kontrak, dengan rincian sebagai berikut:

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

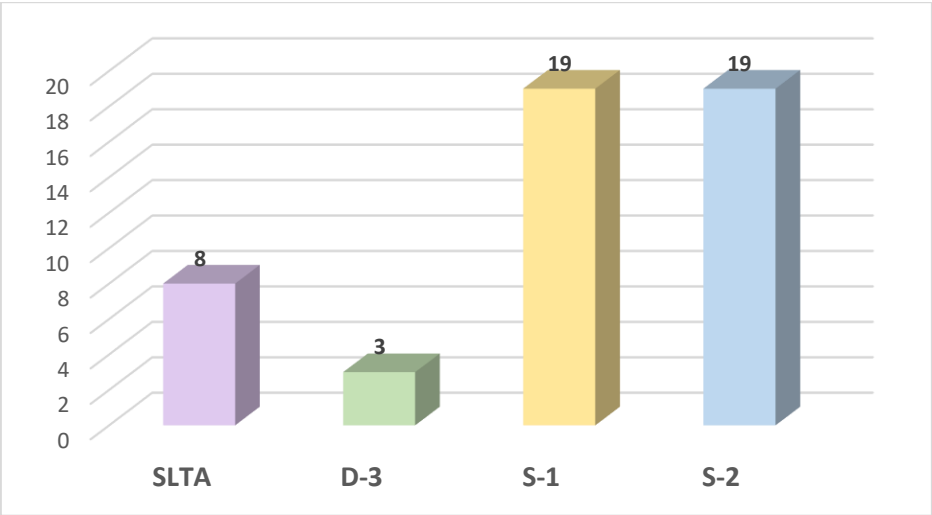
Jumlah PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2024 sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2024

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
SLTA	6	2	8
Diploma III	1	2	3
Diploma IV	-	-	-
S1	14	5	19
S2	13	6	19
Total	34	15	49

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2024

Adapun gambar jumlah Sumber Daya Manusia pada BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Tingkat Pendidikan sebagaimana pada grafik berikut ini:



Gambar 1.2 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Tingkat Pendidikan

b. Berdasarkan Golongan

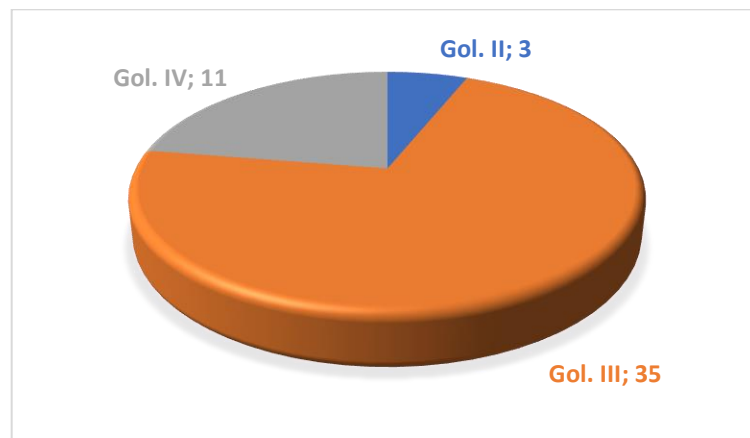
Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Golongan Tahun 2024 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Golongan Tahun 2024

Golongan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
Golongan II	0	3	3
Golongan III	25	10	35
Golongan IV	9	2	11
Total	34	15	49

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2024

Adapun gambar jumlah Sumber Daya Manusia pada BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan golongan sebagaimana pada grafik berikut ini:



Gambar 1.3 Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Golongan

c. Berdasarkan Jabatan

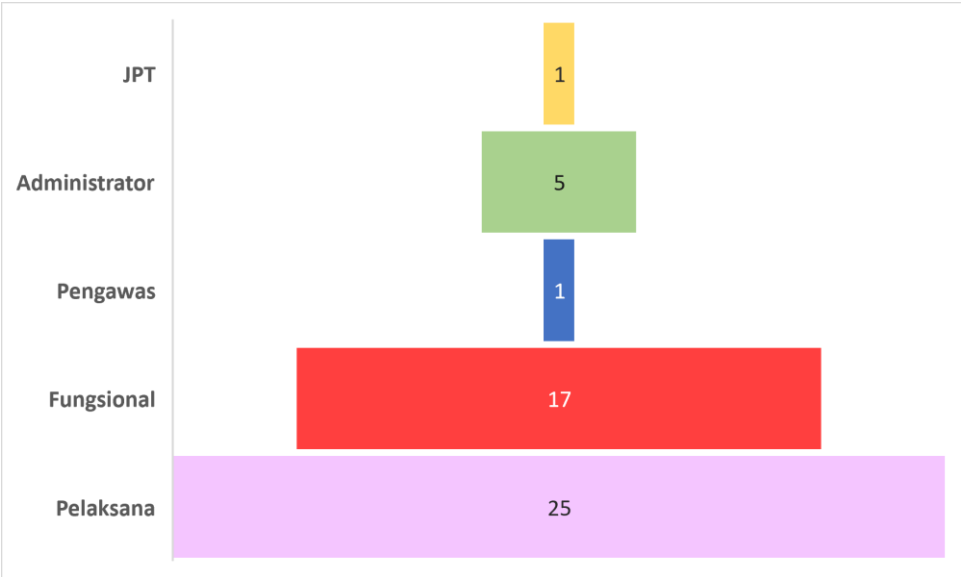
Berdasarkan Jabatan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024 seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3 Sumber Daya Manusia BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2024

Jabatan	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	Perempuan	Jumlah
JPT	1		1
Administrator	5		5
Pengawas	1		1
Fungsional	10	7	17
Pelaksana	17	8	25
Total	34	15	49

Sumber Data : Tim Kerja Informasi Kepegawaian : 2024

Adapun Grafik Jumlah Pegawai BKPSDM berdasarkan Jabatan Tahun 2024 adalah sebagai berikut:



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 2024 ditunjang dana kegiatan sebesar Rp. 10.223.301.723,- (Sepuluh Milyar Dua Ratus Dua Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Satu Ribu Tujuh Ratus Dua Puluh Tiga 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 2024

Sumber Keuangan	Jumlah (Rp)
APBD Murni	Rp. 10.170.074.723
APBD Perubahan	Rp. 53.226.854
APBN	-
Lain-lain	-
Jumlah	Rp. 10.223.301.723

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:

- Prasarana Kantor terdiri dari:
 - Bangunan Gedung dan Gedung Diklat : 9 Gedung
 - Gedung Garasi/Pool Permanen : 2 Gedung
 - Rumah Kaca Air : 2 Gedung
 - Bangunan Ruang Kelas : 1 Gedung
 - Bangunan Penginapan : 3 Gedung
 - Bangunan Ruang Makan : 1 Gedung
 - Bangunan Mushola : 1 Gedung
 - Bangunan VIP : 1 Gedung
 - Bangunan Dapur : 1 Gedung

- Bangunan Gudang	: 1 Gedung
- Bangunan Pos Jaga	: 1 Gedung
- Bangunan Genset	: 1 Gedung
- Bangunan Perpustakaan	: 1 Gedung
- Bangunan Kolam Ikan	: 1 Lokasi
- Bangunan Pos Jaga	: 1 Gedung
- Gedung BKPSDM (Bidang 3)	: 1 Gedung
- Kendaraan Dinas Roda 4	: 2 Buah
- Kendaraan Dinas Roda 2	: 5 Buah

2. Sarana Kantor terdiri dari:

- Genset	: 3 Buah
- Scanner	: 6 Buah
- Filling Kabinet Besi	: 25 Buah
- Filling Kabinet Kayu	: 6 Buah
- Lemari Kayu	: 58 Buah
- Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	: 7 Buah
- Lemari Arsip	: 22 Buah
- Mesin Absensi	: 2 Unit
Meja 1/2 Biro	: 67 Buah
Meja Kerja Kayu	: 12 Buah
Meja Kerja Pegawai Non Struktural	: 28 Buah
Meja Makan Besi	: 56 Buah
Meja Podium	: 1 Buah
Kursi Kerja Pejabat Eselon II	: 1 Buah
Kursi Kerja Pejabat Eselon III	: 5 Buah
Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	: 11 Buah
Kursi Kerja Pejabat lainnya	: 5 Buah
Kursi Lipat	: 907 Buah
Kursi Putar	: 43 Buah
Kursi Rapat	: 25 Buah
Kursi Tamu	: 22 Buah
Kursi Tamu di Ruang Tunggu	: 19 Buah
Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	: 1 Buah
Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III	: 1 Buah
- AC	: 87 Buah

- Wireless	: 15 Buah
- Monitor	: 4 Buah
- Unit Power Supply	: 15 Buah
- Stabilisator	: 10 Buah
- Scanner Dokumen	: 4 Unit
- Barcode Reader	: 4 Unit
- Laptop	: 42 Buah
- Mesin Tik	: 3 Buah
- Komputer PC	: 20 Buah
- Komputer Notebook	: 17 Buah
- Sound System	: 4 Buah
- Vacum Cleaner	: 3 Buah
- Gorden	: 257 Buah
- Sound System	: 4 Buah
- Vacum Cleaner	: 3 Buah
- Mesin Penghancur Kertas	: 1 Buah
- Printer Dotmatrik	: 1 Buah
- Printer	: 59 Buah
- Lcd Proyektor	: 11 Buah
- Proyektor/ Overhead Proyektor	: 15 Buah
- Airphone	: 1 Buah
- Brankas	: 1 Buah
- Server Unit Jaringan	: 2 Paket
- Stationary Generating Set	: 1 Set
- 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
- Mesin Cuci	: 2 Buah
- Televisi	: 13 Buah
- Orgen/ Electone	: 1 Buah
- Kursi Panjang	: 10 Buah
- Meja Makan	: 56 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

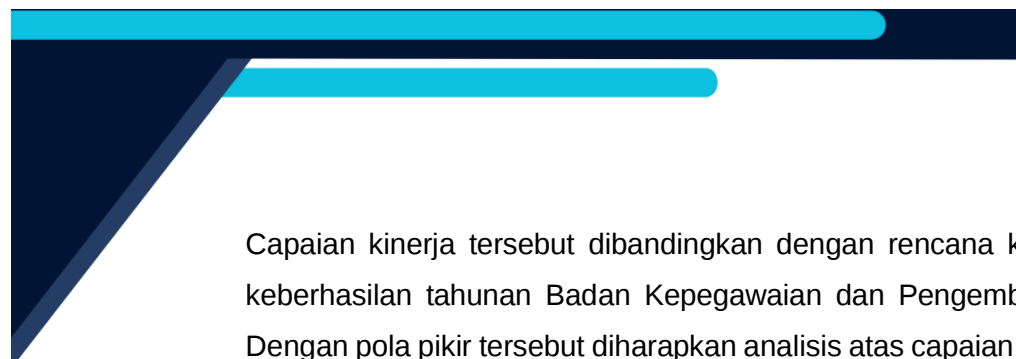
Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024 adalah 74,89 (sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 Pasal 12 Ayat 3 nilai 74,89 termasuk dalam kategori sedang), hal disebabkan pada rendahnya nilai pada komponen kompetensi. Komponen kompetensi rendah disebabkan karena 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 2024.



Capaian kinerja tersebut dibandingkan dengan rencana kinerja 2024 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 diidentifikasinya 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 2024 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 2024.

Bab III – Akuntabilitas Kinerja, menjelaskan capaian kinerja dan realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2024.

Bab IV – Penutup, menjelaskan simpulan menyeluruh dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 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 2024 akan dijelaskan dalam Rencana Kinerja (*Performance Plan*) 2024.

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 2024, 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
			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 2024

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 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	86
		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	Nilai Penerapan Sistem Merit	175
	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%

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
		Persentase Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sudah diseleksi secara terbuka	100%
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	15,52%
		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%
	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 2024

Program	Anggaran
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 8.314.047.277
Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.766.207.700
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 143.046.600
Total Anggaran	Rp 10.223.301.577

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:

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

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 2024 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 2024

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 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	Nilai	86	86,09	100
1.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Penunjang Urusan Kepegawaian	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	Persen	100	100	100
		Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti	Persen	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
		Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin	Persen	100	100	100
		Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik	Persen	85	91,83	108,04
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	175	138,5*	79,14
2.1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	Persen	100	94,54	94,54
		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 sudah diseleksi secara terbuka	Persen	100	100	100
		Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan fungsional	Persen	15,52	82,82	533,6
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	Persen	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2024			Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi	
		Persentase Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	Persen	100	100	100
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	Persen	95	78	82,11
		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	0	0
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	Persen	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	Persen	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	Persen	100	0	0

***Data Tahun 2023**

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

- a. 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 2024 sebesar 100%.

- b. Persentase Temuan Laporan Atas Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti, dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian sebesar 100%.
- c. Persentase ASN yang tidak mendapat hukuman disiplin dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian sebesar 100%.
- d. Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik, dengan target capaian sebesar 85% dan realisasi capaian sebesar 108,04%.

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:

- a. Presentase data kepegawaian yang akurat dengan target capaian sebesar 100% dan realisasi capaian pada tahun 2024 sebesar 94,54%;
- b. Presentase 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 15,52% dan realisasi sebesar 82,82%;
- 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 95% dan realisasi sebesar 78%;
- 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 2022, 2023 dan Tahun 2024

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 2022, 2023 dan 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)		
			2022	2023	2024
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	100	100	100
	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	116	108,04
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	100	100	79,14*
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase data kepegawaian yang akurat	100	100	94,54
		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	533,60
		Persentase ASN yang lulus uji pengembangan kompetensi	100	100	100
		Persentase Kasus – Kasus Pelanggaran Disiplin PNS yang tertangani	100	100	100

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja (%)		
			2022	2023	2024
		Prosentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	504	143	82,11
		Persentase SK Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan tepat waktu.	100	100	100
	Meningkatkan Program Pengembangan SDM	Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis fungsional	0	0	0
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	0	0	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	0	100	100
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100	100	100

***Data Tahun 2023**

Untuk capaian kinerja pada sasaran strategis pertama yaitu Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian pada Tahun 2022 dan Tahun 2023 mencapai kinerja 100%, begitu pula dengan tahun 2024 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 2024 ini tidak dilakukan penilaian untuk BKPSDM Lampung Tengah hal ini disebabkan karena peleburan oleh KASN (yang menjadi lembaga penilaian untuk Sistem Merit) ke BKN, sehingga untuk penilaian dilakukan terbatas hanya 40 Instansi seluruh Indonesia dan BKPSDM Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian. Data yang ditampilkan adalah data Penilaian Sistem Merit Tahun 2023 sehingga didapatkan hasil capaian sebesar 79,14% dari data penilaian di Tahun 2023 tersebut. Pada tahun 2023 penerapan sistem merit di BKPSDM tercapai 100% sesuai dengan target yang direncanakan begitupula pada Tahun 2022 penerapan sistem merit di BKPSDM tercapai 100%.

3.1.3 Capaian Kinerja Tahun 2024 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 2024

Sasaran Strategis	Program Kerja	Indikator	Tahun 2024		Capaian (%)
			Target Renstra (%)	Realisasi (%)	
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	91,83	108,04
Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN		Nilai Penerapan Sistem Merit	100	79,14*	79,14
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	Persentase data kepegawaian yang akurat	100	94,54	94,54
		Persentase terbitnya SK Kenaikan pangkat PNS tepat waktu	100	100	100

Sasaran Strategis	Program Kerja	Indikator	Tahun 2024		Capaian (%)
			Target Renstra (%)	Realisasi (%)	
		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	15,52	82,82	533,6
		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	95	78	82,11
		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	0	0
		Persentase tingkat kelulusan peserta diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya	100	100	100
		Persentase tingkat kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan teknis sesuai bidang tugas	100	100	100

Sasaran Strategis	Program Kerja	Indikator	Tahun 2024		Capaian (%)
			Target Renstra (%)	Realisasi (%)	
		Persentase tingkat kelulusan diklatsar prajabatan	100	100	100
Rata – rata Capaian					100

***Data Tahun 2023**

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 32 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 2024 dengan Standar Nasional

Berikut adalah perbandingan Realisasi Kinerja BKPSDM Tahun 2024 dengan standar nasional sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 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	86,09	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

***Data Tahun 2023**

Pada Tahun 2024 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat bidang kepegawaian adalah 86,09, 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 2024 BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian penerapan sistem merit, hal ini disebabkan karena peleburan oleh KASN (yang menjadi lembaga penilaian untuk Sistem Merit) ke BKN, sehingga untuk penilaian dilakukan terbatas hanya 40 Instansi seluruh Indonesia dan BKPSDM Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian oleh BKN.

3.1.5 Analisis Keberhasilan, Kegagalan Kinerja dan Solusi

Keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024 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 2024 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat bidang kepegawaian adalah 86,09, nilai tersebut masuk dalam kategori predikat “Baik”. Nilai ini berdasarkan pada survei yang dilakukan oleh tim survei SKM Bidang Kepegawaian Tahun 2024 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 86,09 sesuai dengan target yang direncanakan yaitu 86, 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 2024 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 2024 BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian penerapan sistem merit, hal ini disebabkan karena peleburan oleh KASN (yang menjadi lembaga penilaian untuk Sistem Merit) ke BKN, sehingga untuk penilaian dilakukan terbatas hanya 40 Instansi seluruh Indonesia dan BKPSDM Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian oleh BKN sehingga digunakan nilai tahun 2023 yaitu sebesar 138,5 dari nilai yang ditargetkan sebesar 175 sehingga diperoleh ketercapaian realisasi kinerja untuk indikator ini adalah 79,14%.

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. 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.
- 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 Kepemimpinan Tk. II sebanyak 5 orang dengan tingkat kelulusan sebanyak 100%.

Penilaian penerapan sistem merit di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024 tidak dilakukan penilaian hal ini disebabkan karena peleburan oleh KASN (yang menjadi lembaga penilaian untuk Sistem Merit) ke BKN, sehingga untuk penilaian dilakukan terbatas hanya 40 Instansi seluruh Indonesia dan BKPSDM Lampung Tengah tidak dilakukan penilaian oleh BKN, Namun 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 :

- Peningkatan kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan (yang dilakukan saat ini adalah melalui sistem daring)
- 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 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 **89,5%** dan Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja adalah **“Tinggi”**, sehingga dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah untuk Tahun 2024 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 2024 pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Perbandingan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024

Sasaran Strategis	Program Kerja Utama	Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Program Penunjang Urusan Pemerintahan	100%	93%	7%
Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah	100%	80%	20%
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	100%	87%	13%

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024 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 20%. Efisiensi penggunaan anggaran pada program Program Penunjang Urusan Pemerintahan adalah 7%.

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

a. Dalam menunjang keberhasilan pencapaian indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian didukung oleh Program Penunjang Urusan Pemerintahan dengan 7 kegiatan yaitu :

- Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

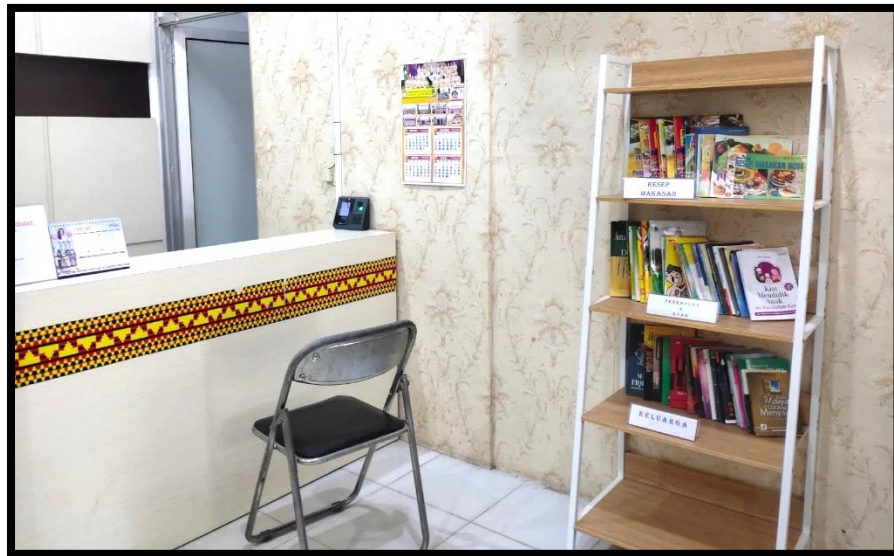
Salah satu inovasi yang dilakukan adalah peningkatan sarana dan prasarana yang ada di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah diantaranya adalah:

1. Ruang Pelayanan Terpadu BKPSDM dimana pelayanan berbagai macam kepegawaian dapat dilakukan di ruang ini tanpa harus bertemu langsung dengan bidang yang membidangnya dan dilengkapi dengan Ruang Konsultasi untuk melayani berbagai macam konsultasi kepegawaian. Adapun sarana ruang pelayanan terpadu seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 3.1 Ruang Pelayanan Terpadu BKPSDM Lampung Tengah

2. Sarana yang dipergunakan oleh Pegawai BKPSDM juga sudah terpenuhi untuk mendukung pencapaian kinerja dan pelayanan di BKPSDM.
3. Pojok Baca pada ruang Pelayanan juga disediakan untuk kenyamanan Pegawai selama berada di BKPSDM, Adapun pojok baca BKPSDM seperti pada gambar dibawah ini:



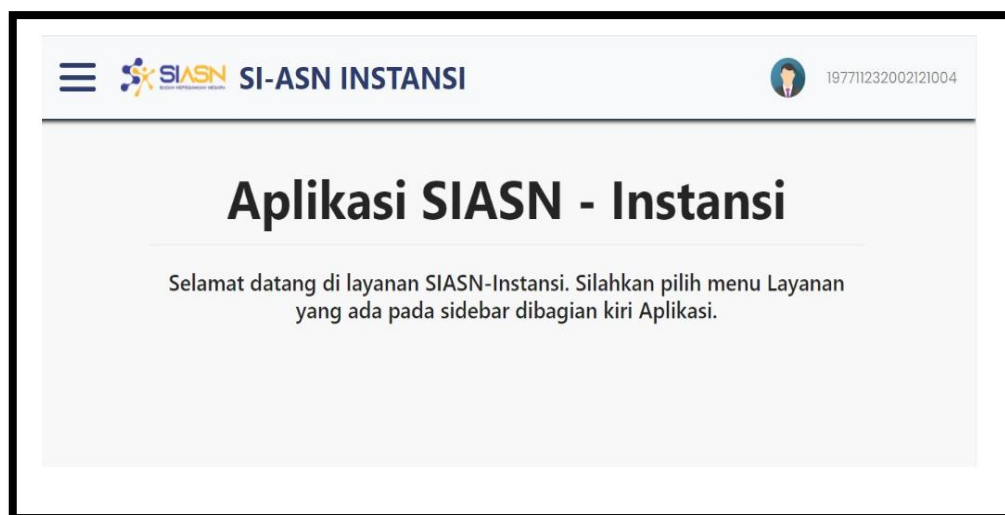
Gambar 3.2 Pojok Baca BKPSDM Lampung Tengah

- b. Dalam menunjang keberhasilan indikator Nilai Penerapan Sistem Merit di BKPSDM didukung oleh 2 Program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM dengan 6 kegiatan yaitu:
 - Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

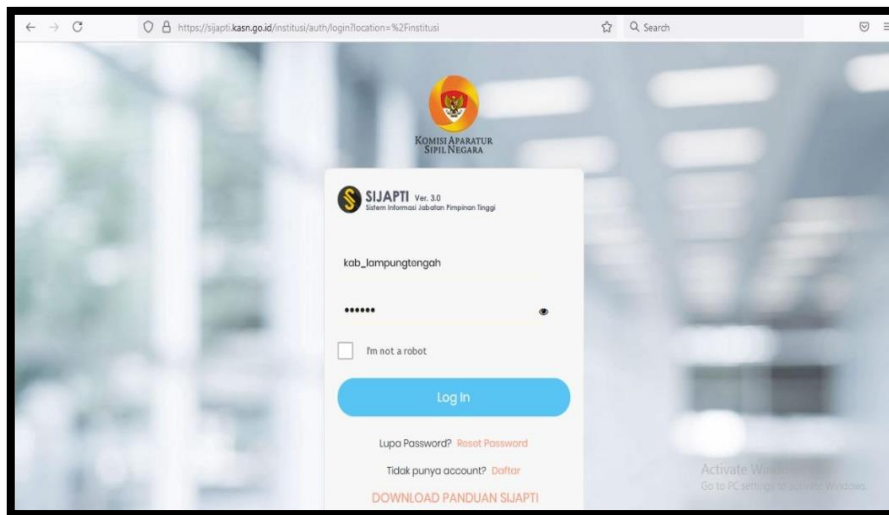
- 1) SIASN adalah aplikasi adalah untuk mengintegrasikan data ASN secara nasional meliputi seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Tujuan

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.



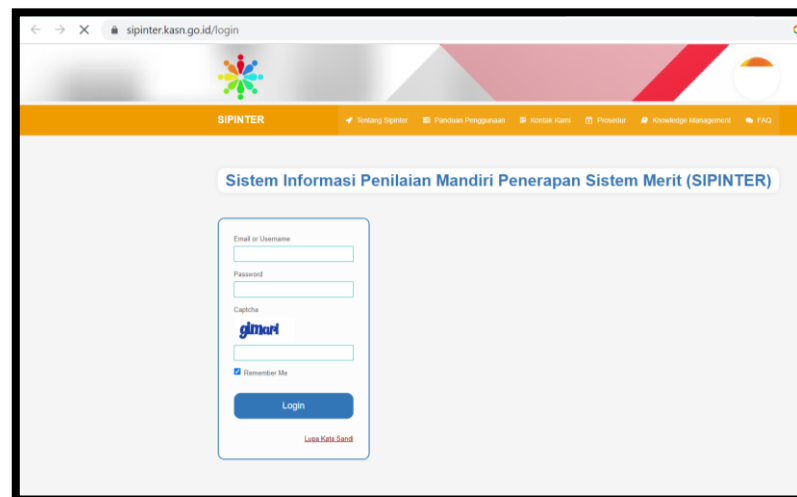
Gambar 3.3 Tampilan Aplikasi SI-ASN

- 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 3.4 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.



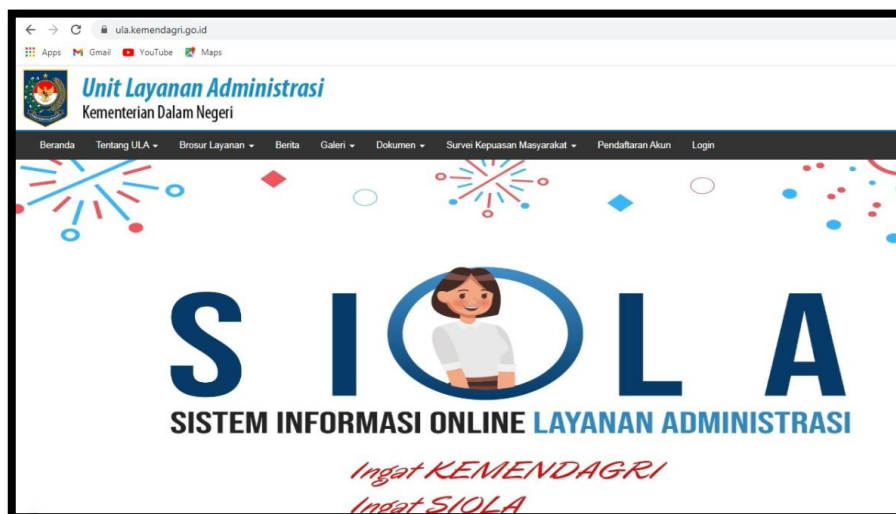
Gambar 3.5 Tampilan Aplikasi SIPINTER

- 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.



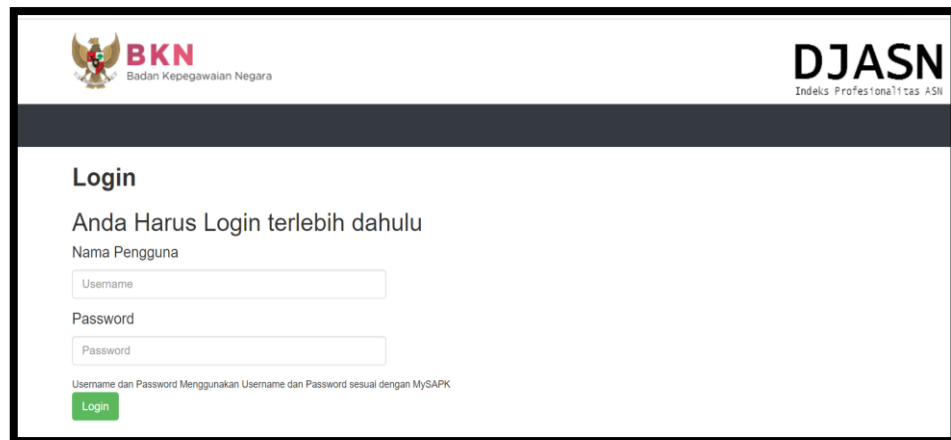
Gambar 3.6 Tampilan Aplikasi KGBOTomatis

- 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.



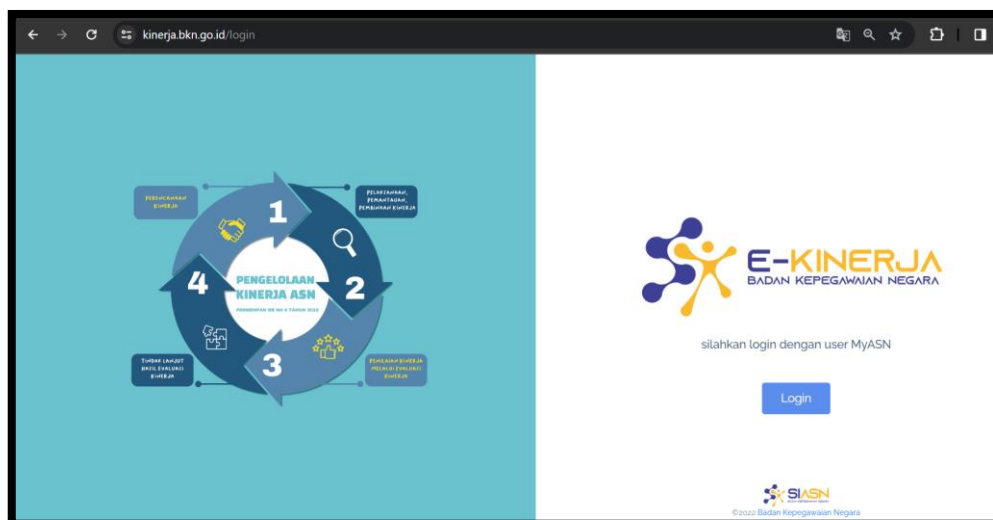
Gambar 3.7 Tampilan Aplikasi SiOla

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



Gambar 3.8 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 3.9 Tampilan Aplikasi e-Kinerja

3.2 Realisasi Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah selama tahun 2024 telah melaksanakan 32 sub kegiatan. Berdasarkan pelaksanaan kegiatan sampai dengan akhir Desember 2024 mencapai nilai rata-rata sebesar **90,88%** termasuk dalam kategori **Sangat Tinggi**.

Aspek keuangan merupakan hal yang penting dalam menunjang pelaksanaan baik kebijakan, program maupun kegiatan. Pada Tahun Anggaran 2024 realisasi anggaran sebesar **Rp 9.291.071.701,-** (Sembilan Milyar Dua Ratus Sembilan Puluh Satu Juta Tujuh Puluh Satu Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah) dari Anggaran yang ditargetkan yaitu sebesar **Rp. 10.223.301.577,-**.

Tabel 3.7
Realisasi Kinerja dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator	Tahun 2024			Capaian (%)	Nama Program	Keuangan		Capaian (%)
			Satuan	Target	Realisasi			Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Profesionalitas ASN	Nilai Penerapan Sistem Merit	Nilai	175	138,5*	79,14	Program Kepegawaian Daerah	1.767.207.700	1.405.000.401	79,5
							Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	143.046.600	124.218.804	86,8
2	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian	Nilai	86	86,09	100	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	8.314.047.277	7.761.852.496	93,4

***Data Tahun 2023**

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

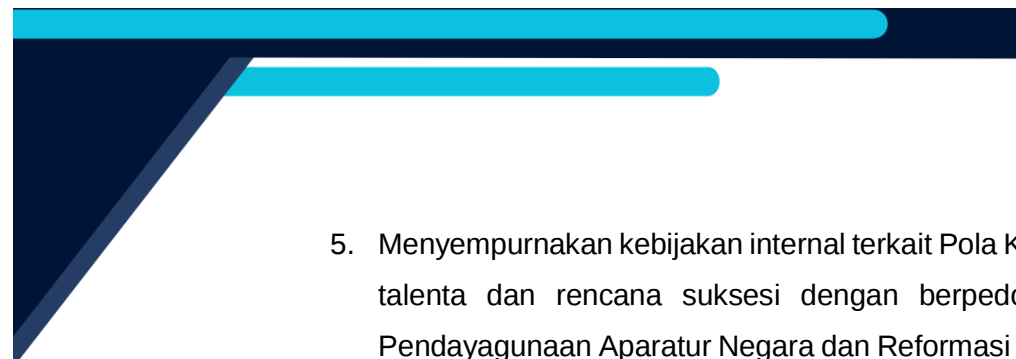
Laporan Capaian Kinerja Tahun 2024 menunjukkan upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah dalam beradaptasi dan melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kinerja. Upaya perbaikan tersebut tertuang di dalam Perjanjian Kinerja yang didalamnya terdapat inovasi dalam rangka memberikan pelayanan prima dengan prinsip efisiensi. Laporan Capaian Kinerja disusun dengan menjabarkan sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan IKU BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Adapun capaian realisasi dari tiga belas Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai dengan tahun 2024 dibandingkan dengan target Renstra adalah sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang pertama yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat Bidang Kepegawaian dengan capaian realisasi kinerja sebesar 100%.
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) yang kedua yaitu Nilai penerapan sistem merit dengan capaian realisasi kinerja sebesar 79,14%.

4.2 Saran

Dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah melakukan upaya – upaya dalam meningkatkan indikator yang masih kurang dalam pencapaiannya. Upaya tersebut antara lain adalah:

1. Peningkatan kompetensi ASN melalui Pendidikan dan Pelatihan (yang dilakukan saat ini adalah melalui sistem daring).
2. 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.
3. Menyusun Perencanaan Pengadaan ASN untuk tahun berjalan berdasarkan Anjab ABK sesuai dengan peta potensi daerah dan prioritas pembangunan.
4. Melaksanakan asesmen kompetensi agar lebih banyak pegawai yang terpetakan profil kompetensinya.

- 
5. 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.
 6. Melengkapi kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis.
 7. Mengoptimalkan penggunaan sistem informasi dalam rangka memudahkan pemberian pelayanan administrasi kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan instansi pemerintah.
 8. Membangun Sistem Informasi pembinaan / pengembangan karir yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian, Sistem Penilaian Kinerja dan disiplin.



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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 : 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 2024 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, 10 September 2024

Pihak Pertama,


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

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
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	86
	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	175
	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%
	2.2 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	7.761.852.496	APBD
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp	16.962.050	APBD
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp	6.442.005.855	APBD
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rp	-	APBD
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp	604.732.436	APBD
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah	Rp	137.380.000	APBD
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	308.656.242	APBD
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp	252.115.913	APBD
2 Program Kepegawaian Daerah	Rp	1.405.000.401	APBD
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp	290.146.095	APBD
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Rp	826.325.967	APBD
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Rp	46.393.050	APBD
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp	242.135.289	APBD
3 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp	125.358.804	APBD
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp	111.078.804	APBD
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp	14.280.000	APBD
Total Anggaran	Rp	9.292.211.701	APBD

Pihak Kedua,


MUSA AHMAD

Gunung Sugih, 10 September 2024
Pihak Pertama,


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