



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT

I N S P E K T O R A T

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku Liwa, 34811

Telepon (0728) 21159, Faks. (0728) 21567

**LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LAMPUNG BARAT
Nomor : 700/LHE- H /II/2025**

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569;
4. Keputusan Inspektur Kabupaten Lampung Barat Nomor 700/08/KPTS/II/2024 tanggal 03 Januari 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat;
5. Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025;
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor: 709/SPRINT-34/II/2025 tanggal 10 Maret 2025, untuk Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 terhadap Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada

instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan. konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri (mengisi lembar LKE). Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi, yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Observasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu proses berjalannya aktivitas yang berlangsung pada OPD.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

1. Tugas

Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah membantu Bupati dalam melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada daerah.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- 3) Pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Tindak lanjut rekomendasi Inspektorat Daerah atas rekomendasi Evaluasi AKIP Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tahun sebelumnya (2023):

NO	REKOMENDASI	TINDAKLANJUT
1.	Meng jadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	sudah ditindaklanjuti
2.	Mengajukan permintaan reuiu Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat	Sudah ditindaklanjuti
3.	Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)	sudah ditindaklanjuti

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tahun 2025 yang merupakan hasil evaluasi APIP atas Implementasi SAKIP tahun 2024 memperoleh nilai total sebesar **81.10** kategori “ **A** “. Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut :

NO	KOMPONEN /SUB KOMPONEN	BOBOT KOMPONEN	BOBOT SUB KOMPONEN			TOTAL
			KEBERADAAN 1 (20%)	KUALITAS 2 (30%)	PEMANFAATAN 3 (50%)	
1	PERENCANAAN KINERJA	30	5.40	7.20	13.50	26.10
2	PENGUKURAN KINERJA	30	4.80	7.20	10.50	22.50
3	PELAPORAN KINERJA	15	2.40	3.60	6.00	12.00
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25	4.50	6.00	10.00	20.50
NILAI HASIL EVALUASI AKIP		100	17.10	24.00	40.00	81.10
						A

a. Hasil Evaluasi

1) Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat telah terdapat; pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, dan setiap unit/satuan kerja telah merumuskan serta menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari segi kualitas, perencanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah memenuhi standar yang baik yakni; Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan yakni telah ditetapkan dengan penandatanganan kepala unit kerja dan pemberian stempel, telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja

sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang dan realistis. Setiap dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading), dan setiap pegawai merumuskan serta menetapkan Perencanaan Kinerja.

Terkait pemanfaatan, Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Hal tersebut digambarkan dengan anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun demikian karena tahun 2024 merupakan tahun transisi dimana kepala daerah dijabat oleh Penjabat Bupati, sehingga Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat masih belum mencantumkan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Kondisi tersebut menyebabkan sulitnya menentukan kesesuaian antara Tujuan organisasi dengan Visi dan Misi organisasi.

2) Pengukuran Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Pengukuran Kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan, karena Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat telah membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Hal tersebut ditandai dengan; pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja, data kinerja yang dikumpulkan telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

Terkait pemanfaatan, secara umum Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Hal tersebut terlihat dari; pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi, telah memengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, dan telah memengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja dan telah memengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Namun pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian Reward and Punishment, yakni belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dan belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik struktural maupun fungsional.

3) Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan Kinerja, telah disusun secara berkala dan diformalkan. Dokumen Laporan Kinerja sudah direviu oleh internal OPD dan dipublikasikan. Dari segi kualitas, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan dan penyempurnaannya. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. Dokumen Laporan Kinerja juga telah memuat informasi tentang; perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja), kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Terkait pemanfaatan, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan pemenuhan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dilaksanakan secara berjenjang, dengan pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari segi kualitas, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan pendalaman yang memadai pada seluruh unit kerja. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar dan sudah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Terkait pemanfaatan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Rekomendasi Tindak Lanjut

Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan agar :

- a) Melakukan reviu dan perbaikan perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran dan indikator yang komprehensif, menjawab isu-isu strategis, berorientasi outcome dan kedepan agar melakukan penyesuaian/sinkronisasi Renstra Organisasi terhadap visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.
- b) Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward and Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dan menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik struktural maupun fungsional dengan memaksimalkan penerapan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 11 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- c) Bersama perangkat daerah yang lain, mendorong terwujudnya peraturan/surat keputusan bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai (mutasi, rotasi, promosi, demosi, pemberhentian kerja) berdasarkan hasil atau capaian kinerja pegawai.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 adalah : **81.10** termasuk dalam kategori “ **A** ” dengan Predikat **Memuaskan**, mengalami sedikit kenaikan dari nilai SAKIP sebelumnya tahun 2024, yaitu : **80.35**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Pimpinan bertanggungjawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen Perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi SAKIP pada instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Liwa, 26 Mei 2025

Pt. I N S P E K T U R
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,



MAT SUKRI, S.Sos, MP.
PEMBINA UTAMA Muda
NIP. 19670518 199211 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth:
Bupati Lampung Barat (sebagai laporan)

**CATATAN HASIL EVALUASI AKIP
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN LAMPUNG BARAT TAHUN 2025**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	27,00	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,60	22,50
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50	20,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			80,35	81,10
			A	A

No	Catatan
1	Tahun 2024 merupakan tahun transisi dimana kepala daerah dijabat oleh Penjabat Bupati, sehingga Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Barat masih belum mencantumkan Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih. Kondisi tersebut menyebabkan sulitnya menentukan kesesuaian antara Tujuan organisasi dengan Visi dan Misi organisasi.
2	Belum terdapat Peraturan/SK Bupati yang menjadi dasar dalam penyesuaian/pemberian tunjangan kinerja berdasarkan target dan realisasi pencapaian kinerja pegawai untuk tahun 2024.
3	Belum terdapat peraturan/SK Bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai (mutasi, rotasi, promosi, demosi, pemberhentian kerja) berdasarkan hasil atau capaian kinerja pegawai, sehingga hasil pengukuran kinerja belum dimaksimalkan menjadi dasar dalam penerapan reward and punishment.

No	Rekomendasi
1	Melakukan reviu dan perbaikan perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran dan indikator yang komprehensif, menjawab isu-isu strategis, berorientasi outcome dan kedepan agar melakukan penyesuaian/sinkronisasi Renstra Organisasi terhadap visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih.
2	Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward and Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan dan menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik struktural maupun fungsional dengan memaksimalkan penerapan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 11 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
3	Bersama perangkat daerah yang lain mendorong terwujudnya peraturan/SK Bupati yang mengatur penempatan kerja pegawai (mutasi, rotasi, promosi, demosi, pemberhentian kerja) berdasarkan hasil atau capaian kinerja pegawai.

Liwa, 26 Mei 2025

Plt. Inspektur
Kabupaten Lampung Barat

Evaluasi AKIP
Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Lampung Barat,

RUSPAN ANWAR, SH
Pembina Utama Muda
NIP. 19661220 199303 1 007

MAT SUKRI, S.Sos.,M.P
Pembina Utama Muda
NIP. 19670518 199211 1 001