



BADAN KEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2025

Disusun :
Perencana BKPSDM

Daftar Isi

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

Daftar Isi

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



KATA PENGANTAR

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

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

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama 1 (satu) tahun yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang. Serta dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja yang telah dicapai, tantangan yang dihadapi, serta upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Semoga laporan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi dan perbaikan kinerja di masa yang akan datang

Sepanjang tahun anggaran ini, BKPSDM Kabupaten Lampung Barat telah berupaya maksimal dalam mencapai target indikator kinerja utama, mulai dari peningkatan capaian indeks profesionalitas ASN, penerapan sistem merit, pengembangan kompetensi pegawai, hingga peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Meskipun masih terdapat tantangan dan hambatan, kami memandangnya sebagai peluang untuk melakukan evaluasi dan pembenahan demi mewujudkan birokrasi yang lebih profesional dan berintegritas.



Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras sama dengan baik dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini. Semoga dapat bermanfaat khususnya untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat. Kami menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak sangat kami harapkan untuk penyempurnaan laporan ini di masa mendatang

Liwa, 30 Januari 2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



REZA MAHENDRA SH., M.H
Pembina Tingkat I
NIP. 19820423 201001 1 008



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memuat rencana, capaian, dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis.

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

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

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

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



**Pencapaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Tujuan	Formulasi Indikator Sasaran PD	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	Pengukuran indeks Profesionalitas ASN dari BKN Jakarta	57	79.23

Sumber : Hasil Pengukuran Sementara Indeks Profesionalitas ASN dari BKN Tahun 2025

Berdasarkan data diatas hasil sementara IP ASN Kabupaten Lampung Barat pada Tahun 2025 adalah 79.23 termasuk dalam ketegori sedang sesuai dengan interval Skala Indeks Profesionalitas ASN. Hasil pengukuran ini berdasarkan hasil pengukuran Kantor Regional BKN tarikan data yang dilakukan pada triwulan 2 pada tanggal 30 Juni 2025, yang mana hasil ini akan terus meningkat seiring dengan update data yang terus dilakukan oleh semua ASN Kabupaten Lampung Barat. Hasil pengukuran final Indeks Profesionalitas ASN Kab Lampung Barat Tahun 2025 Akan di umumkan BKN pada triwulan tahun 2026. Hasil pengukuran sementara IP ASN ini telah melebihi target yang telah ditetapkan BKPSDM sebesar 57 pada tahun 2025, dan terealisasi sebesar 79.23 pada triwulan II Tahun 2025.

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



Identifikasi Pemasalahan Berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025

No	Permasalahan Utama	Faktor Penyebab	Dampak yang Ditimbulkan
1	Gap Kompetensi dan Kinerja	Belum optimalnya penempatan pegawai sesuai keahlian (<i>mismatch</i>) dan kurangnya korelasi antara kurikulum pendidikan dengan kebutuhan teknis jabatan.	Rendahnya produktivitas organisasi meskipun secara administratif SDM berpendidikan tinggi; potensi pemborosan anggaran investasi SDM.
2	Administrasi Data Mandiri Belum Tertib	Rendahnya kesadaran ASN akan pentingnya pemutakhiran data serta belum adanya sistem sanksi yang tegas bagi yang melalaikan update data riwayat.	Nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN daerah tidak mencerminkan kondisi riil di lapangan (lebih rendah dari yang seharusnya); menghambat pelayanan kepegawaian.
3	Kualitas Pelaporan E-Kinerja	Kurangnya pemahaman dalam penyusunan indikator kinerja individu dan adanya kecenderungan formalitas (asal lapor) demi memenuhi syarat administratif.	Data capaian kinerja menjadi tidak bias dan tidak objektif; pimpinan sulit memetakan pegawai yang benar-benar berprestasi dan yang tidak.
4	Keterbatasan Anggaran Diklat	Ketergantungan pada pola diklat konvensional (tatap muka) yang mahal dan belum optimalnya pemanfaatan platform pembelajaran digital mandiri.	Kesenjangan kompetensi antar pegawai melebar; ASN sulit memenuhi kewajiban minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun.
5	Linearitas Pendidikan	Kurangnya pengawasan dalam proses permohonan izin/tugas belajar serta belum adanya peta kebutuhan pendidikan jangka panjang yang spesifik.	Gelar akademik yang diraih tidak dapat dicantumkan secara administratif; tidak adanya nilai tambah bagi inovasi dan kinerja unit kerja.
6	Budaya Kerja Digital	Kesenjangan generasi (<i>generation gap</i>) dalam penguasaan teknologi serta infrastruktur jaringan yang mungkin belum merata di seluruh perangkat daerah.	Terhambatnya transformasi menuju <i>Smart Governance</i> ; proses birokrasi menjadi lamban karena input data sering mengalami <i>delay</i> atau eror.

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2025

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



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) menuntut instansi pemerintah untuk senantiasa meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam setiap aspek operasionalnya. Sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap instansi wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta penggunaan anggaran melalui laporan kinerja yang sistematis dan terukur. Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memiliki peran sentral sebagai motor penggerak manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat daerah. Keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada kualitas, profesionalisme, dan integritas SDM aparatur yang dikelola oleh BKPSDM. Oleh karena itu, kinerja BKPSDM bukan sekadar pencapaian administratif, melainkan fondasi bagi efektivitas seluruh perangkat daerah.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Lampung Barat, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan tujuan daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.



Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2024 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

B. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat No. 4 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Barat Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan sesuai dengan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 24 Tahun 2023 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah mempunyai tugas dan kewajiban :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan



pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

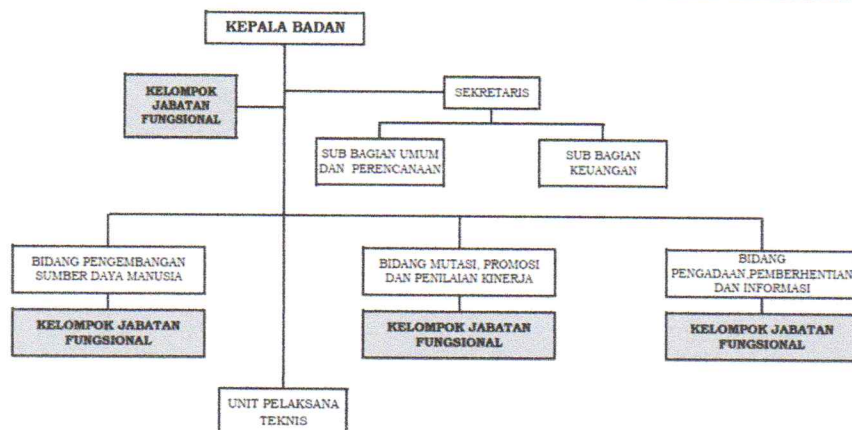
Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm mempunyai fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
4. Pembinaan teknis peyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia;
5. Dan Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Dinas dipimpin oleh yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh pejabat structural sebagaimana terdapat dalam struktur organisasi dibawah ini:

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

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





Sumber data : Perbub Nomor 24 Tahun 2023

C. Peran Strategis Perangkat Daerah

Pada hakekatnya pembangunan sebagai proses perubahan yang terus menerus berlangsung, merupakan kemajuan dan perbaikan menuju kearah yang ingin dicapai dalam meningkatkan kualitas hidup manusia termasuk perubahan dalam diri manusia itu sendiri, masyarakat dan lingkungannya. Pembangunan merupakan bagian dari satu kesatuan sistem pembangunan yang dilaksanakan oleh semua komponen masyarakat dan pemerintah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Keberhasilan dalam pembangunan sangat ditentukan oleh keberhasilan didalam membangun Sumberdaya Manusia yang dilaksanakan secara menyeluruh, terarah dan terpadu sehingga kualitas Sumberdaya Manusia itu sendiri dapat diselaraskan dengan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sektor pembangunan.

Pembinaan dan Pengembangan Aparatur di Kabupaten Lampung Barat merupakan bagian integral pembangunan nasional di bidang aparatur dalam rangka menciptakan Sumberdaya Manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional sebagai penyelenggara pemerintah dan pembangunan serta pelayanan masyarakat. Usaha demikian harus terus menerus dipacu dan diupayakan secara terarah, terprogram dan berkesinambungan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia sebagai salah satu unsur pemerintah yang bertanggungjawab dalam rangka peningkatan kualitas dan profesional Aparatur Pemerintah di daerah, maka perlu untuk menyusun program dan kegiatan baik jangka pendek maupun jangka panjang sehingga kontribusinya bagi pembangunan bangsa terutama Sumberdaya Aparatur sesuai dengan tuntutan yang diperlukan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor



33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah membawa konsekuensi bagi Pemerintah Daerah untuk menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang berfungsi sebagai Dokumen Perencanaan Daerah untuk jangka waktu 1 (Satu) Tahun. RKPD Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 disusun sebagai dokumen perencanaan tahun pertama dari periode Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) disusun dengan mengambil masukan dari Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja-PD), karena Renja PD merupakan sumber masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di atasnya yaitu RKPD.

Rencana Kerja PD sebagai penjabaran Rencana Strategis PD untuk jangka waktu 1 (Satu) Tahun yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Selain itu Renja PD berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan utama penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan hal tersebut di atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat perlu menyusun Rencana Strategis sebagai dokumen perencanaan agar mampu berkiprah secara maksimal dalam sumbangsuhnya membina dan mengembangkan profesionalisme serta karier Pegawai Negeri Sipil dalam upaya penciptaan pelayanan pengelolaan kepegawaian yang akurat, mudah, cepat dan tuntas mengarah pada perwujudan salah satu misi Pemerintah Kabupaten Lampung Barat. Rencana Strategis ini merupakan pegangan umum pelaksanaan teknis operasional di jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat yang diformulasikan dalam bentuk program aksi atau kegiatan dengan mengacu kepada tugas pokok dan fungsi dan pelaksanaannya terkoordinasi dengan menyesuaikan kemampuan dana yang tersedia dan kondisi yang ada.

Untuk mengantisipasi adanya perbedaan dalam peraturan dan



perundangan perencanaan dan penganggaran daerah terutama tentang belum adanya payung hukum yang terpadu antara perencanaan dan penganggaran yang menyebabkan kurang terintegrasinya perencanaan dan penganggaran, maka sangat perlu disusun Rencana Kerja (Renja) Organisasi Perangkat Daerah.

D. Isu Strategis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya tingkat disiplin ASN.
2. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan.
3. Masih rendahnya komitmen Aparatur terhadap peningkatan kompetensi baik formal maupun non formal.
4. Belum tersedianya sarana dan prasarana pendukung terlaksananya pendidikan dan pelatihan.
5. Penempatan PNS dalam jabatan belum sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan.
6. Belum terpenuhinya jumlah formasi kebutuhan ASN sesuai dengan Anjab dan ABK.



BAB II

PERENCANAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

A. Rencana Strategis Perangkat Daerah

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat yang ditetapkan untuk jangka waktu 4 (Empat) tahun yaitu dari tahun 2023 sampai dengan Tahun 2026. Penetapan jangka waktu 4 tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggung jawaban PJ Bupati Lampung Barat terkait dengan penetapan / kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat tersebut ditujukan untuk mewujudkan tujuan daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023- 2026.

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



saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPD, Forum SKPD, sehingga Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat dan stakeholder.

1. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan kebijakan perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah guna mencapai tujuan perangkat daerah kebijakan yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai 4 (Empat) Tahun ke depan yaitu :

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



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

Sumber : Resnra BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 2 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Barat dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat **“Terwujudnya Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan”**. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka harus mempunyai sasaran, adapun sasaran harus sesuai indikator Utamanya. Sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sesuai dengan tujuan adalah **“Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur”**.

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 4 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan tujuan Rencana Pembangunan Daerah serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis. Sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat sebagai berikut :

Tabel 2.1



Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN			
				2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	52	55	57	60

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2025

2. Program dan Kegiatan Pembangunan

Dalam upaya pencapaian target pada Rencana Strategis di Tahun 2025, BKPSDM Kab Lampung Barat didukung 2 program dan 10 kegiatan. Program dan kegiatan tersebut ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025

No	Program	Kegiatan
1.	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2.	Prog. Kepegawaian	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan



No	Program	Kegiatan
	Daerah	Informasi Kepegawaian ASN Organisasi
		Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
		Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
		Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Sumber : Sub Bagian Umum dan Perencanaan BKPSDM Tahun 2025

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Kerangka Pendanaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencana kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah.

Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2025, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun



2025, dan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3

Perjanjian Kinerja

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	57

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.129.896.146
2.	Kepegawaian Daerah	1.946.871.600
	Jumlah Rp.	5.076.767.746

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.3 menjelaskan bahwa Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memiliki 1 sasaran yaitu **"Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur"**, dan 1 Indikator kinerja yaitu Indeks Profesionalitas Aparatur dengan target kinerja sebesar 57 dengan dukungan anggaran sebesar Rp 5.076.767.746.

Tabel 2.4

Perjanjian Kinerja Perubahan

**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	57



NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.025.915.998
2.	Kepegawaian Daerah	1.454.176.200
	Jumlah Rp.	4.480.092.198

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan tabel 2.4 menjelaskan bahwa perjanjian kinerja perubahan yang disusun tidak merubah target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah ditetapkan. Perjanjian kinerja perubahan yang disusun hanya merubah dukungan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 2.5
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025

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

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan table 2.5 menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian memiliki sasaran strategis Meningkatkan Kapasitas SDM Aparatur, dan Indeks Profesionalitas Aparatur sebagai sebagai indikator kinerja. Penetapan sasaran strategis ini telah selaras dengan tujuan Kabupaten Lampung Barat.



Tabel 2.6 Kerangka Pendanaan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025

No	Uraian	KUA PPAS	DPA Pengesahan	DPA Efisiensi	DPA Perubahan
1	2	3	3	4	5
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3.102.784.146	3.129.896.146	2.970.107.646	3.025.915.998
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	33.734.800	33.734.800	9.230.000	9.230.000
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.616.477.746	2.616.477.746	2.613.487.546	2.610.451.898
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	22.865.000	22.865.000	21.370.000	21.370.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	227.499.000	254.611.000	127.990.000	181.434.000
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	54.097.600	54.097.600	50.470.100	52.870.100
6.	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.500.000	10.500.000	10.500.000	10.500.000
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	137.610.000	137.610.000	137.060.000	140.060.000
B	Prog. Kepegawaian Daerah	1.523.983.600	1.946.871.600	1.366.260.700	1.454.176.200
7	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	291.430.800	423.500.800	241.491.600	255.891.600
8	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	151.173.000	151.173.000	67.555.000	108.125.000
9	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	395.644.000	675.772.000	503.516.700	536.462.200
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	685.735.800	696.425.800	553.697.400	553.697.400
	Jumlah	4.626.767.746	5.076.767.746	4.336.368.346	4.480.092.198

Sumber data : Laporan Keuangan BKPSDM Tahun 2025

**C. Target Kinerja Tahun 2025 Menurut Renstra**

Berdasarkan Rencana Strategis yang telah ditetapkan maka target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat, tahun 2025 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.7 Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025**

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
1	2	4	5
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			
KEPEGAWAIAN			
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemerintahan	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Sakip Perangkat Daerah
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
			Jumlah dokumen Penganggaran Daerah yang disusun
			Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN
			Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
			Jumlah Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD
			Jumlah Dokumen Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai
			Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan
			Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan
			Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan
Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan			
Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu			



TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
			Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipelihara
		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi Persentase Peningkatan Kompetensi ASN
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

TUJUAN	SASARAN	PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan (Output) dan Subkegiatan (Output)
			Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan
			Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Sumber data : Renstra 2023-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Tahun 2025



BAB III KAPASITAS ORGANISASI

A. Analisis Sumber Daya Manusia

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

Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat periode 31 Desember 2025 sebanyak 30 orang. Profil demografi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dapat dilihat dibawah ini :

1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, dari 30 orang PNS dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	Jumlah
1	Sarjana Strata 2	5 Orang
2	Sarjana Strata 1	21 Orang
3	Diploma III (D3)	2 Orang
4	SMA	2 Orang

Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2025



2. Berdasarkan Kepangkatan/Golongan, dari 28 Orang PNS tersebut dapat dilihat pada tabel sebagaimana tersebut dibawah ini :

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

NO	PANGKAT	GOLONGAN	JUMLAH
1	Pembina Utama Muda	IV/c	0 Orang
2	Pembina Tingkat I	IV/b	2 Orang
3	Pembina	IV/a	2 Orang
4	Penata Tingkat I	III/d	6 Orang
5	Penata	III/c	1 Orang
6	Penata Muda Tingkat I	III/b	8 Orang
7	Penata Muda	III/a	8 Orang
8	Pengatur Tingkat I	II/d	2 Orang
9	Pengatur	II/c	1 Orang
10	Pengatur Muda Tk. I	II/b	-
11	Pengatur Muda	II/a	-

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2025

3. Berdasarkan rumpun jabatan, dari 30 Orang PNS tersebut dapat dilihat pada tabel sebagaimana tersebut dibawah ini :

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai berdasarkan Rumpun Jabatan

No	Rumpun Jabatan	Jumlah
1	Struktural	7
2	Fungsional	11
3	Fungsional Umum	12
Jumlah		30

Sumber Data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian per Desember 2025

B. Analisis Sarana dan Prasarana

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

**Tabel 3.5 Daftar Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025**

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



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

Sumber data : KKP BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3.5 menjelaskan bahwa potensi dan kondisi sarana pendukung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sampai saat ini adalah dalam kondisi rusak ringan dan masih bisa diperbaiki dan dilakukan pemeliharaan dalam rangka menjalankan kegiatan perangkat daerah. Daftar barang yang dicantumkan di dalam tabel adalah sebagian barang yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan untuk lebih lengkapnya dapat di lihat dalam KKP BKPSDM tahun 2025.

C. Analisis Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2025

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

Pada Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah melaksanakan 2 Program, 11 Kegiatan dan 43 sub kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Lampung Barat yaitu Mewujudkan Tatakelola Pemerintahan yang Akuntabel, Inovatif dan Transparan dengan dukungan anggaran sebesar **Rp. 4.480.092.198- (Empat Milyar Empat Ratus Delapan Puluh Juta Sembilan Puluh Dua Ribu Seratus Sembilan Puluh Delapan Rupiah)**, yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 4.480.092.198, belanja Pegawai sebesar Rp. 2.607.842.098,00, belanja barang dan jasa sebesar Rp 1.711.372.100,00, belanja hibah sebesar Rp 50.000.000, dan belanja modal sebesar Rp 110.878.000,00 Proporsi Anggaran Belanja Operasi dan Belanja Barang dan Jasa serta Belanja Hibah Tahun Anggaran 2025 sebagai berikut :



Gambar 3.4 Proporsi Anggaran BKPSDM Tahun 2025

Adapun rincian pagu anggaran Prograam/Kegiatan /Sub Kegiatan yang dilaksanakan oleh badan kepegawaian dan pengembangan SDM



Kabupaten Lampung Barat pada Tahun Anggaran 2025 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6 Pagu Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025**

No	Uraian	Jumlah Anggaran
1	2	3
A	Prog. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3.025.915.998
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.230.000
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.610.451.898
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	21.370.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	181.434.000
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	52.870.100
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	10.500.000
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	140.060.000
B	Prog. Kepegawaian Daerah	1.454.176.200
8.	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN Organisasi	255.891.600
9	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	108.125.000
10	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	536.462.200
11	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	553.697.400
Jumlah		4.480.092.198

Sumber data : Dokumen Perencanaan Anggaran Perubahan (DPA) 2025



BAB IV

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Tahun 2025

Laporan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 menunjukkan komitmen kuat dalam penguatan tata kelola birokrasi. Fokus utama pertama adalah pada aspek formalisasi dokumen SAKIP. BKPSDM telah berhasil mengidentifikasi, menginventarisasi, dan menetapkan mekanisme standar untuk memastikan seluruh dokumen kerja resmi ditandatangani, distempel, serta memiliki nomor dan tanggal penerbitan yang sah. Langkah ini dilakukan secara sistematis melalui monitoring berkala untuk menjamin kepatuhan administrasi yang berkelanjutan, dengan status penyelesaian yang kini telah sepenuhnya dilaksanakan.

Selain penertiban administrasi, BKPSDM juga telah mengimplementasikan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) bagi aparatur sipil negara di lingkungannya. Pemberian reward diwujudkan melalui pemberian predikat kinerja "SANGAT BAIK" pada aplikasi E-KINERJA BKN, yang secara langsung memberikan dampak positif terhadap capaian angka kredit bagi pejabat fungsional. Sebaliknya, tindakan tegas atau punishment juga diberlakukan bagi pegawai dengan kinerja yang sangat buruk untuk menjaga integritas organisasi. Seluruh rangkaian rencana aksi ini berada di bawah tanggung jawab langsung Kepala Badan dan telah dinyatakan selesai seratus persen pada tahun pelaksanaan 2025.

Sebagai bagian dari penguatan sistem akuntabilitas kinerja, BKPSDM Kabupaten Lampung Barat telah mengintegrasikan kebijakan disiplin pegawai dengan sistem kompensasi melalui penerapan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 11 Tahun 2025 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berdasarkan regulasi tersebut, instansi menerapkan sanksi tegas berupa pemotongan TPP bagi pegawai yang memiliki catatan kinerja



sangat buruk. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa pemberian tunjangan dilakukan secara objektif dan berbasis capaian kinerja nyata di lapangan.

Selanjutnya, BKPSDM juga fokus pada peningkatan kualitas pelaporan kinerja dengan menyajikan perbandingan realisasi kinerja terhadap target jangka menengah secara spesifik di dalam dokumen LKjIP. Proses ini dilakukan dengan mengidentifikasi target jangka menengah yang telah ditetapkan, mengumpulkan data realisasi relevan, serta melakukan analisis komparatif mendalam untuk setiap indikator kinerja. Dalam laporan tersebut, setiap deviasi—baik positif maupun negatif—dijelaskan secara lugas beserta faktor penyebabnya menggunakan alat bantu berupa tabel, grafik, atau narasi deskriptif untuk menyoroti area yang memerlukan perbaikan. Seluruh rangkaian rencana aksi ini telah dinyatakan selesai dilaksanakan pada tahun 2025 di bawah tanggung jawab Kepala Badan.

B. Capaian Kinerja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat telah mengupayakan untuk meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Capaian Sasaran Strategis Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun Sampai Dengan Juni 2025**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks Profesionalitas Aparatur	Indeks	57	79,23	139%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025 dan Hasil Pengukuran IP TW II dari Kanreg V BKN Tahun 2025



Berdasarkan tabel 4.1 bahwa Target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 adalah sebesar 57 poin. Capaian kinerja sasaran strategis Meningkatkan Kapasitas SDM Aparatur di Daerah pada Tahun 2025 dengan indikator keberhasilan adalah Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) melebihi target yang diharapkan, yaitu sebesar 57 dengan kategori sedang. Hasil pengukuran IP ASN ini bersumber dari pengukuran sementara yang dilakukan oleh Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara yang dilakukan pada bulan juni 2025 pada triwulan 2025, pengukuran Indeks Profesionalitas akan dilakukan mulai dari bulan januari s/d desember tahun 2025, pengukuran IP ASN Kabupaten Lampung Barat akan terus mengalami peningkatan seiring dengan update data yang dilakukan pada setiap dimensi yang menjadi indikator pengukuran IP ASN. Hasil pengukuran sementara dari Badan Kepegawaian Negara yang diumumkan oleh KANREG V BKN terhadap 3.423 orang PNS, diperoleh nilai indeks sebesar 79,23 poin dengan kategori Sedang.

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

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Aparatur Sipil Negara berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Jika capaian Indeks Profesionalitas ASN masuk ke dalam kategori rendah maka menggambarkan beberapa kondisi yang mungkin terjadi pada Pemerintah Kabupaten Lampung Barat yaitu :

- 1) **Kualifikasi Pendidikan:** ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diemban dapat mempengaruhi capaian indeks profesionalitas.
- 2) **Kompetensi:** Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi ASN dapat menyebabkan rendahnya kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.



- 3) **Kinerja:** ASN yang tidak mencapai target kinerja yang telah ditetapkan atau memiliki kinerja yang rendah akan mempengaruhi capaian indeks profesionalitas.
- 4) **Kedisiplinan:** Tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti seringnya absen atau pelanggaran aturan, dapat berdampak negatif pada capaian indeks profesionalitas.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN dilaksanakan dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 08 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

a. Kualifikasi (Bobot 25%)

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

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

b. Kompetensi (Bobot 40%)

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

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

c. Kinerja (Bobot 30%)

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



- Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 - Perilaku kerja.
- d. Disiplin (Bobot 5%)
- Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :
- Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan
 - Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).

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

Tabel 4.2

Kategori Tingkat Indeks Profesionalitas ASN

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

Sumber data : Buku Saku Indeks Profesionalitas ASN

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan dengan menilai empat dimensi utama, yaitu kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan. Hasil perolehan untuk masing-masing dimensi menunjukkan gambaran tentang kualitas profesionalitas ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun perolehan capaian hasil pengukuran sementara Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2025 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Sementara Indeks Profesionalitas ASN Setiap Dimensi
Tahun 2025

Dimensi Indeks Profesionalitas	Bobot Maksimal	Perolehan Nilai Sementara (Point)
Kualifikasi	25	21.19
Kompetensi	40	28.49
Kinerja	35	24.56
Disiplin	5	5
Jumlah	100	79.21

Sumber : Kanreg V Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan capaian sementara pada setiap dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 yaitu dimensi kualifikasi sebesar 21.19 point, dimensi kompetensi sebesar 24.56 point, dimensi kinerja sebesar 24,56 point, dimensi disiplin sebesar 5 point. Indeks Profesionalitas (IP) ASN tersebut, BKPSDM Kabupaten Lampung Barat telah melakukan serangkaian langkah strategis untuk mengoptimalkan setiap dimensi dan mendapatkan perolehan nilai sebesar (79.21).Berikut adalah uraian kegiatan yang dapat dilakukan beserta mitra strategisnya:

1. Dimensi Kualifikasi (Skor: 21.19 dari 25)

Fokus pada dimensi ini adalah meningkatkan latar belakang pendidikan formal ASN agar sesuai dengan standar jabatan. Adapun beberapa Kegiatan yang telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengoptimalkan capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat yaitu, sebagai berikut :

- Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar: Memfasilitasi ASN untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S1, S2, atau S3).
- Pemutakhiran Data Pendidikan: Sinkronisasi data ijazah terakhir di sistem kepegawaian (SIASN) agar nilai kualifikasi tercatat secara *real-time*.



- Kerja Sama Dengan Perguruan Tinggi: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan Kerja sama (MoU) dengan beberapa Universitas di Lampung seperti, Universitas Bandar Lampung, Institut Informatika dan Bisnis Dharmajaya untuk program kelas khusus atau beasiswa.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berkolaborasi dengan BKN (Badan Kepegawaian Negara) dalam rangka proses pencantuman gelar dan validasi data ijazah seluruh pegawai di Kabupaten Lampung Barat.

2. Dimensi Kompetensi (Skor: 28.49 dari 40)

Pada dimensi kompetensi merupakan area dengan celah (gap) terbesar. ASN diwajibkan memenuhi minimal 20 Jam Pelajaran (JP) per tahun. Adapun upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dalam mencapai Indeks Profesionalitas ASN, yaitu sebagai berikut :

- Menginformasikan kepada seluruh ASN untuk melakukan pembelajaran mandiri melalui platform digital (e-learning). Serta diinformasikan untuk mengikuti Workshop/Seminar/Bimtek sesuai dengan bidang masing-masing.
- Menginformasikan kepada seluruh ASN untuk melakukan update mandiri pada aplikasi My-ASN terkait Riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilakukan setiap tahunnya.
- BPSDM Kabupaten Lampung Barat telah berkolaborasi dengan KANREG V BKN dalam memfasilitasi kegiatan diklat yang bertempat di Kabupaten Lampung Barat dengan Tema “Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional”.
- BKPSDM Kabupaten Lampung Barat juga berkerjasama dengan BPSDM Provinsi Lampung dan BPSDM Kabupaten Bandung dalam rangka memfasilitasi penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II untuk membentuk kompetensi kepemimpinan strategis pada pejabat struktural Eselon II dan Eselon III. Diklat ini dirancang agar peserta mampu merancang, memimpin, dan



memastikan keberhasilan implementasi strategi kebijakan guna mewujudkan perubahan organisasi yang efektif, inovatif, dan berkinerja tinggi.

3. Dimensi Kinerja (Skor: 24.56 dari 35)

Peningkatan nilai ini bergantung pada akurasi penilaian kinerja individu yang selaras dengan kinerja organisasi. Adapun upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dalam mencapai Indeks Profesionalitas ASN, yaitu sebagai berikut :

- Mengoptimalkan e-Kinerja: Memastikan seluruh ASN mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara disiplin dan tepat waktu.
- Melaksanakan bimbingan Teknis Penyusunan SKP dalam rangka memberikan pemahaman cara menyelaraskan target individu dengan perjanjian kinerja kepala daerah.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan evaluasi kinerja berkala dengan melakukan pemantauan capaian kinerja setiap triwulan.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menginformasikan kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD untuk input kinerja dilakukan di masing-masing instansi.

4. Dimensi Disiplin (Skor: 5 dari 5)

Nilai ini sudah maksimal, namun tantangannya adalah mempertahankan (maintenance) agar tidak ada pelanggaran hukum. Adapun upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat dalam mencapai Indeks Profesionalitas ASN, yaitu sebagai berikut

- BKPSDM Kab Lampung Barat memberikan ruang konsultasi untuk seluruh Perangkat Daerah dalam rangka memahami dan menegakkan PP No. 94 Tahun 2021 mengenai disiplin PNS dan sanksi pelanggarannya.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah berkolaborasi dengan Dinas Kominfo dalam rangka Penguatan



Sistem Absensi Digital: Integrasi absensi dengan sistem pembayaran tambahan penghasilan (TPP) untuk memicu kepatuhan.

- BKPSDM juga berkolaborasi dengan Inspektorat Kabupaten dalam rangka kegiatan pengawasan, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin jika terjadi pelanggaran.

Upaya peningkatan indeks profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat terus dilakukan salah satunya melalui dimensi peningkatan kompetensi. Dengan melakukan perencanaan dan penganggaran yang dituangkan pada dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memfasilitasi *Assesment Center* di Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, langkah ini menjadi salah satu solusi untuk penilaian kompetensi dan potensi pegawai negeri sipil (PNS) dapat dilakukan secara terstandar. Untuk mendirikan *Assesment Center*, persiapan yang perlu dilakukan diantaranya:

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

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



1. Faktor-faktor Penghambat Capaian Kinerja

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

- a) Untuk dimensi kinerja memiliki bobot penilaian 30 point, capaian pada dimensi kinerja Kabupaten Lampung Barat sebesar 24.56 point dari total PNS sebanyak 3423 PNS, capaian ini berdasarkan hasil pengukuran sementara yang dilakukan pada TW II Tahun 2025. Capaian IP ASN 2025 pada dimensi Kinerja cenderung lambat disebabkan, sebagian ASN belum mengirimkan hasil penilaian kinerja pada aplikasi E-KINERJA BKN ke aplikasi SI-ASN BKN.
- b) Untuk dimensi kompetensi, sebagai dimensi yang memiliki bobot terbesar yakni 40% namun merupakan capaian yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Terbatasnya anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur setiaptahunnya pada APBD Kabupaten Lampung Barat baik untuk diklat teknis, fungsional maupun pelatihan penunjang lainnya seperti seminar / Bimtek / workshop / sejenis, sehingga belum mampu mengakomodir ketercukupan jumlah jam pelajaran minimal 20 jam untuk setiap pegawai setiap tahunnya termasuk untuk pelaksanaan Diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural dimana pelaksanaan Diklat kepemimpinan cukup signifikan memberikan nilai sebesar 15 untuk setiap orangnya.
 - 2) Adanya kebijakan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional, menyebabkan berkurangnya nilai kompetensi bagi pejabat pengawas yang telah melaksanakan Diklat kepemimpinan dikarenakan pada saat pengukuran telah beralih kedalam jabatan fungsional.
 - 3) Dalam pelaksanaanya, masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan data riwayat pengembangan kompetensi kepada unit pengelola kepegawaiannya dalam hal ini kepada Perangkat Daerahnya, sehingga pelaporan yang disampaikan Perangkat Daerah kepada BKPSDM Kabupaten Lampung Barat tidak menggambarkan



kondisi sebenarnya terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi, dan juga setiap Perangkat Daerah belum mengoptimalkan aplikasi SINETRON yang telah dibangun oleh BKPSDM Kabupaten Lampung Barat dimana setiap Perangkat Daerah dapat meremajakan data secara periodik terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi dengan cara mengupload Sertifikat / Keterangan telah melaksanakan pengembangan kompetensi.

- 4) Belum terintegrasinya perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi di BKPSDM Kabupaten Lampung Barat, artinya masih banyak jenis pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah dan beberapa tidak dikoordinasikan atau dilaporkan kepada BKPSDM Kabupaten Lampung Barat.

2. Faktor-faktor Keberhasilan Capaian Kinerja

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

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Lampung Barat telah melakukan kerjasama dengan Badan Pengembangan SDM Provinsi Lampung dalam pelaksanaan diklat, dengan tujuan meningkatkan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kabupaten Lampung Barat.
- b) Terselenggaranya diklat pada setiap jenjang jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Administrator / Pengawas/ Fungsional dalam rangka peningkatan kompetensi ASN.
- c) Tersedianya dokumen analisis jabatan yang telah dibuat dalam rangka menunjang pemetaan kebutuhan ASN pada setiap perangkat daerah serta membantu pemerataan beban kinerja dalam rangka peningkatan kinerja perangkat daerah.
- d) Terselenggaranya kerjasama ASN dilingkungan Kabupaten Lampung Barat dalam melakukan update data mandiri pada aplikasi Si-ASN.
- e) Terselenggaranya proses pengadaan pegawai dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam rangka pemenuhan kebutuhan ASN di lingkungan



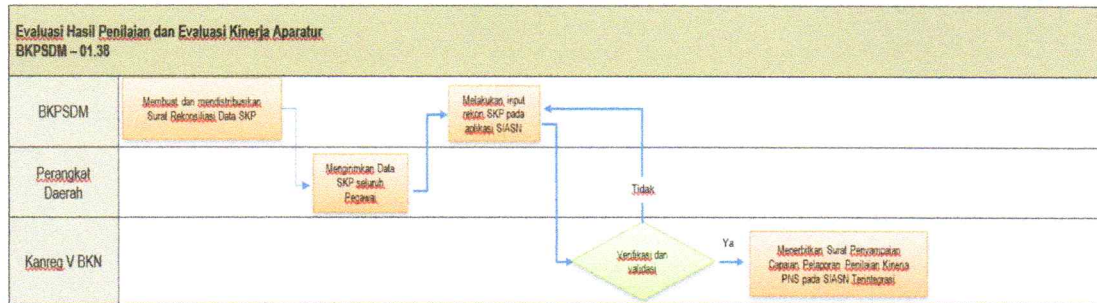
Pemerintah Kabupaten Lampung Barat.

- f) Terselenggaranya Kerjasama antara Kabupaten Lampung Barat melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Lembaga pendidikan seperti Universitas Bandar Lampung (UBL) dan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Kerjasama ini dilakukan dalam rangka memfasilitasi ASN yang ingin melanjutkan studi pada kedua instansi tersebut akan mendapatkan penawaran khusus pada aspek pembiayaan. Langkah ini dilakukan untuk mendorong Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kualifikasi pendidikan.

3. Gambaran Peta Proses Bisnis Pendukung Capaian Kinerja Utama

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

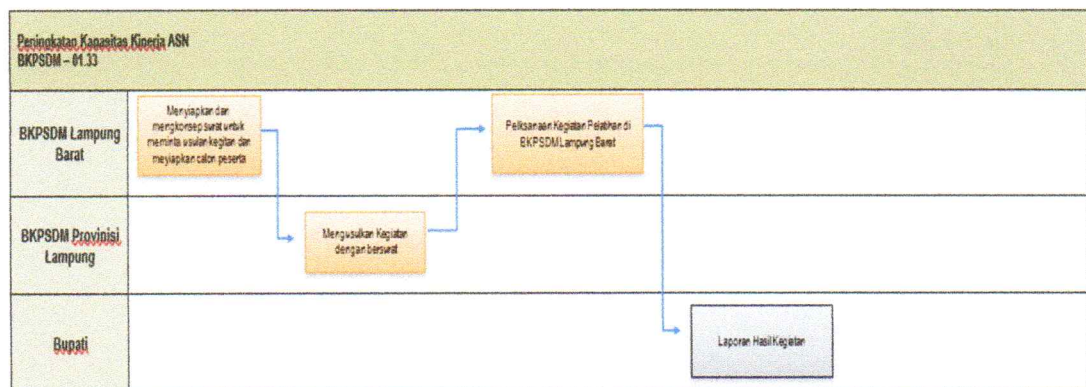
a) Peta Proses Bisnis Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja



Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

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

b) Peta Proses Bisnis Peningkatan Kapasitas ASN



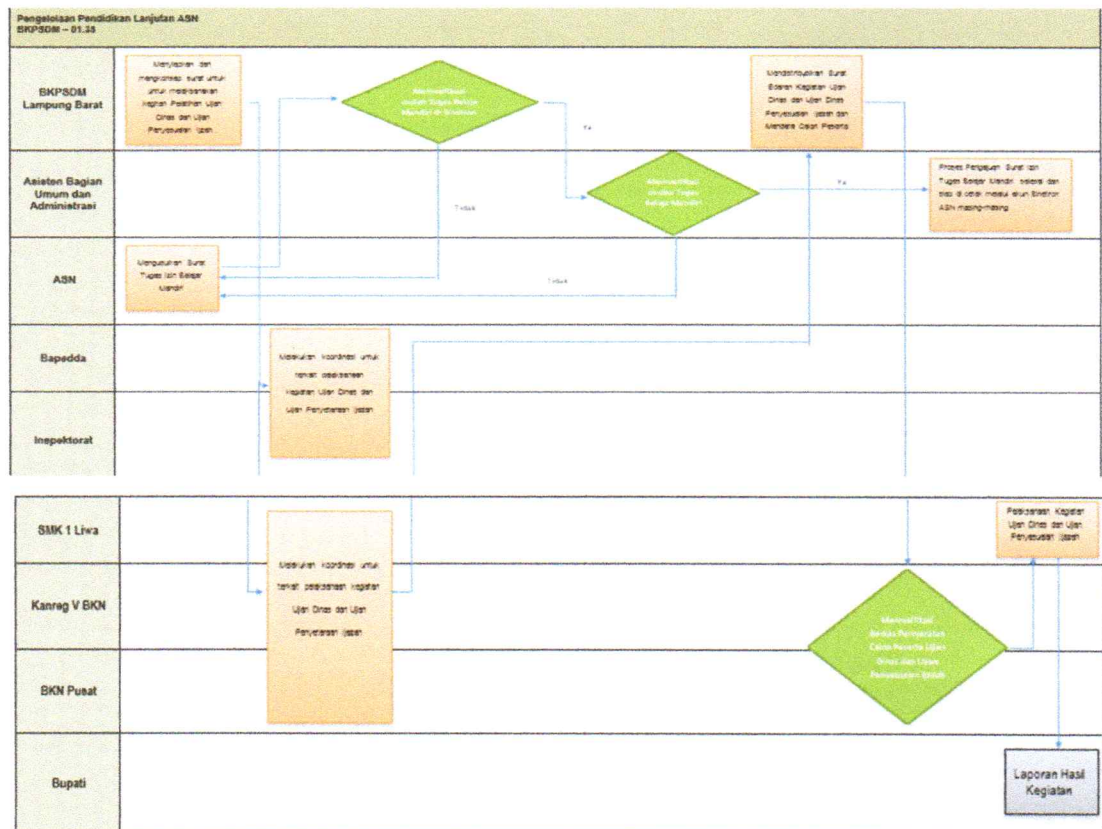
Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

Berdasarkan peta proses bisnis diatas menunjukkan bahwa dalam mencapai sasaran “**Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur**” dengan



indikator kinerja indeks profesionalitas ASN perlu dilakukannya kegiatan peningkatan kapasitas ASN dengan menyelenggarakan diklat bagi ASN diseluruh jenjang jabatan yang melibatkan beberapa pihak seperti BPSDM Provinsi Lampung, dan Bupati Lampung Barat.

c) Peta Proses Bisnis Pendidikan Lanjutan



Sumber Data : Peta Proses Bisnis BKPSDM Tahun 2023

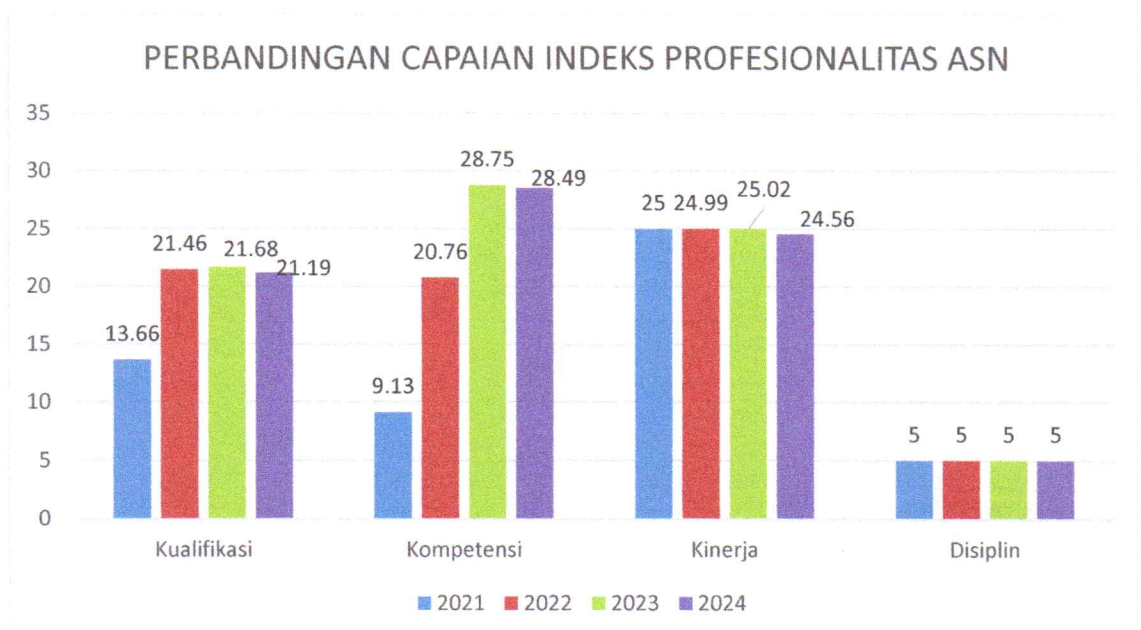
Berdasarkan peta proses bisnis diatas menunjukkan bahwa dalam mencapai sasaran **“Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur”** dengan indikator kinerja indeks profesionalitas ASN perlu dilakukannya kegiatan pendidikan lanjutan ASN dengan memberikan surat tugas belajar dan tugas belajar mandiri untuk meningkatkan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

C. Perbandingan Kinerja

1. Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 disampaikan kepada Instansi terkait pada tahun 2023, sedangkan hasil pengukuran indeks profesionalitas tahun 2023 disampaikan kepada instansi terkait pada tahun 2024.

Maka Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN Tahun 2024 akan diperoleh pada tahun 2026, berikut perbandingan indeks profesionalitas ASN pada tahun 2021 sampai dengan 2024 pada setiap dimensi yaitu :



Gambar 4.1 Capaian Indeks Profesionalitas Tahun 2021 s/d 2024

Sumber Data : Kanreg V Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan grafik diatas menjelaskan hasil Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN pada tahun 2024 mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh belum dikeluarkannya hasil pengukuran final dari Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara sampai dengan periode desember 2025. Capaian ini telah mencapai target yang telah di tetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia dengan capaian indeks profesionalitas sebesar 79.23 dengan kategori sedang. Adapun peningkatan capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat setiap tahun yaitu:



2. Perbandingan Kinerja dengan Target atau Capaian Kinerja Tingkat Provinsi

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

Predikat profesional berlaku untuk semua aparat mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawah. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki dengan kebutuhan tugas dalam organisasi, terpenuhinya kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparat yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh organisasi. Pengukuran IP ASN tidak hanya bermanfaat bagi sebuah organisasi atau instansi pemerintah, melainkan juga para pegawai juga masyarakat. Bagi pegawai yang diukur, IP ASN merupakan area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai Pegawai ASN. Bagi instansi pemerintah, pengukuran ini digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Yang terakhir bagi masyarakat, manfaatnya adalah sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.



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

**HASIL PENGUKURAN IP PNS TAHUN 2024
PADA TRIWULAN II 2025
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai
1.	Pemerintah Prov. DKI Jakarta	Tinggi	45.268	21,91	32,09	24,13	4,99	83,12
2.	Pemerintah Kota Metro	Tinggi	3.255	21,72	30,66	25,3	5	82,68
3.	Pemerintah Prov. Lampung	Tinggi	12.753	21,92	29,3	26,41	5	82,63
4.	Pemerintah Kab. Way Kanan	Tinggi	4.186	20,99	31,91	24,51	5	82,41
5.	Pemerintah Prov. Kalimantan Barat	Tinggi	9.124	21,41	30,47	25,09	5	81,97
6.	Pemerintah Kab. Sambas	Sedang	4.538	20,46	31,95	23,05	5	80,46
7.	Pemerintah Kab. Mesuji	Sedang	2.062	21,1	28,59	25,64	5	80,32
8.	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	Sedang	5.891	20,93	28,11	25,42	5	79,46
9.	Pemerintah Kab. Ketapang	Sedang	5.084	20,72	28,79	24,93	5	79,43
10.	Pemerintah Kab. Lampung Barat	Sedang	3.423	21,19	28,49	24,56	5	79,23
11.	Pemerintah Kab. Lampung Timur	Sedang	5.822	20,95	28,01	25,25	5	79,21
12.	Pemerintah Kota Pontianak	Sedang	3.846	21,45	28	24,71	5	79,16

Gambar 4.3 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024
Sumber Data : Kanreg V Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan terdapat selisih pada total skor Indeks Profesionalitas antara Kabupaten Lampung Barat (79,23) dan Pemerintah Provinsi Lampung (82,63), data ini menunjukkan bahwa Lampung Barat memiliki fondasi yang sangat kuat dan kompetitif untuk segera mencapai kategori "Tinggi". Keunggulan mencolok terlihat pada dimensi Disiplin, di mana Lampung Barat berhasil meraih skor sempurna (5,00), membuktikan tingkat integritas pegawai yang setara dengan instansi provinsi. Selain itu, pada dimensi Kualifikasi, Lampung Barat hanya terpaut 0,73 poin dari capaian provinsi, yang menandakan potensi sumber daya manusia di tingkat kabupaten sudah sangat mumpuni. Dengan komitmen pemerintah daerah yang tidak tinggal diam dan terus melakukan upaya peningkatan sistematis pada dimensi kompetensi serta kinerja, Lampung Barat berada di jalur yang tepat untuk memperkecil gap tersebut dan mewujudkan transformasi birokrasi yang sejajar dengan standar Pemerintah



Provinsi Lampung. Capaian ini dapat dilihat sebagai momentum strategis untuk melakukan akselerasi dan transformasi birokrasi yang lebih masif. Dengan modal kuat pada dimensi Disiplin yang mencapai skor sempurna serta capaian Kualifikasi yang sangat kompetitif, Pemerintah Kabupaten Lampung Barat terus bergerak proaktif melakukan pembenahan sistematis pada dimensi kompetensi dan kinerja.

Tabel 4.3
Capaian Program Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung
Barat Tahun 2025

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya SAKIP Perangkat Daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	Point	78,78	79,85	101%
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Persentase Pelaksanaan Profesionalitas ASN Berdasarkan Kompetensi	%	65%	65%	100%
		Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	%	53%	53%	100%

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025

Tabel 4.3 diatas menjelaskan capaian kinerja program telah mencapai target yang ditetapkan yaitu penilaian AKIP perangkat daerah tahun 2025 sebesar 100%, Persentase pelaksanaan profesionalitas ASN berdasarkan kompetensi mencapai 100% dan Persentase peningkatan kompetensi ASN. Serta persentase Peningkatan Kompetensi ASN mecapai 100%.

Sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya



diperoleh melalui evaluasi SAKIP berdasarkan Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

Tabel 4.4

Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

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

Sumber data : LHE Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2025



Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 dilaksanakan oleh Inspektorat terhadap 4 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja.

Hasil evaluasi SAKIP di Tahun 2024 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat memperoleh nilai sebesar 80,45 (Delapa Puluh Koma Empat Pluh Lima Point) kategori A dengan interpretasi **Memuaskan** dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2024

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,60
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,60
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,25
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00
Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		100	80,45
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			A = MEMUASKAN

Sumber data : LHE AKIP OPD Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan bahwa Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat tahun 2024 adalah 80,45 termasuk kedalam kategori “Memuaskan”, hal ini mengalami kenaikan nilai SAKIP dari tahun 2023 yaitu sebesar 79, 85 dengan kategori “Sangat Baik”.

3. Benchmarking

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



sebagai pembanding antara satu hal dengan lainnya yang sejenis. Jadi, dengan adanya patokan ini maka berbagai hal dapat diukur dengan standar baku yang umum.

**HASIL PENGUKURAN IP PNS TAHUN 2024
PADA TRIWULAN II 2025
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN**

No	Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Rata Nilai
1.	Pemerintah Prov. DKI Jakarta	Tinggi	45.268	21,91	32,09	24,13	4,99	83,12
2.	Pemerintah Kota Metro	Tinggi	3.255	21,72	30,66	25,3	5	82,68
3.	Pemerintah Prov. Lampung	Tinggi	12.753	21,92	29,3	26,41	5	82,63
4.	Pemerintah Kab. Way Kanan	Tinggi	4.186	20,99	31,91	24,51	5	82,41
5.	Pemerintah Prov. Kalimantan Barat	Tinggi	9.124	21,41	30,47	25,09	5	81,97
6.	Pemerintah Kab. Sambas	Sedang	4.538	20,46	31,95	23,05	5	80,46
7.	Pemerintah Kab. Mesuji	Sedang	2.062	21,1	28,59	25,64	5	80,32
8.	Pemerintah Kab. Lampung Selatan	Sedang	5.891	20,93	28,11	25,42	5	79,46
9.	Pemerintah Kab. Ketapang	Sedang	5.084	20,72	28,79	24,93	5	79,43
10.	Pemerintah Kab. Lampung Barat	Sedang	3.423	21,19	28,49	24,56	5	79,23
11.	Pemerintah Kab. Lampung Timur	Sedang	5.822	20,95	28,01	25,25	5	79,21
12.	Pemerintah Kota Pontianak	Sedang	3.846	21,45	28	24,71	5	79,16

Gambar 4.4 Nilai Indeks Profesionalitas ASN Instansi Wilayah Kanreg V BKN

Sumber Data : Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025

Berdasarkan Gambar 4.4 menjelaskan bahwa data hasil pengukuran IP ASN Tahun 2024, benchmarking antara Kabupaten Lampung Barat dan Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan persaingan yang sangat ketat di kategori "Sedang", di mana Lampung Barat menempati peringkat ke-10 dengan nilai rata-rata 79,23, terpaut tipis sebesar 0,23 poin di bawah Lampung Selatan yang meraih nilai 79,46. Secara substansial, Kabupaten Lampung Barat sebenarnya memiliki keunggulan kompetitif pada aspek fundamental SDM, yang terlihat dari skor Kualifikasi (21,19) dan Kompetensi (28,49) yang lebih tinggi dibandingkan Lampung Selatan, mencerminkan profil pendidikan dan pengembangan aparatur yang lebih solid. Namun, keunggulan tersebut belum terkonversi secara maksimal menjadi nilai akhir karena adanya ketertinggalan signifikan pada dimensi



Kinerja, di mana Lampung Barat hanya meraih 24,56 sementara Lampung Selatan mampu memimpin dengan skor 25,42. Dengan kondisi dimensi Disiplin yang sudah sama-sama meraih skor sempurna 5,00, maka tantangan utama bagi Kabupaten Lampung Barat dalam upaya mengejar ketertinggalan adalah melakukan akselerasi pada manajemen kinerja pegawai agar kualitas kompetensi yang tinggi tersebut dapat teraktualisasi dalam capaian output kerja yang lebih terukur dan kompetitif.

Capaian Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kualifikasi dan kompetensi bukanlah sebuah kebetulan, melainkan hasil dari langkah strategis yang sistematis dan berkelanjutan. Dalam dimensi kompetensi, Pemerintah Kabupaten Lampung Barat telah secara masif mendorong seluruh ASN untuk melakukan pemutakhiran data mandiri terkait riwayat pengembangan kompetensi setiap tahunnya, guna memastikan bahwa setiap jam pelajaran (JP) yang ditempuh melalui diklat, bimbingan teknis, maupun workshop tercatat secara akurat dalam sistem informasi kepegawaian. Tidak berhenti di situ, upaya peningkatan pada dimensi kualifikasi dilakukan melalui langkah kolaboratif dengan menjalin kerja sama strategis bersama lembaga pendidikan tinggi ternama, seperti Universitas Bandar Lampung (UBL) dan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya; kemitraan ini memberikan aksesibilitas bagi aparatur daerah untuk menempuh pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi (S1, S2, atau S3), sehingga secara linear mendongkrak skor kualifikasi pendidikan dalam indeks profesionalitas. Melalui sinergi antara kedisiplinan administrasi data internal dan pembukaan jalur pendidikan eksternal ini, Lampung Barat berhasil membangun fondasi SDM yang secara teoritis dan administratif lebih unggul dibandingkan beberapa daerah tetangganya di wilayah kerja Kanreg V BKN. Intervensi pemerintah juga sebagai bagian dari strategi peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi para pegawai untuk dapat mengikuti diklat. Faktor inilah yang mungkin berperan dalam tingginya capaian Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lampung Barat pada dimensi kompetensi.



C. Realisasi Anggaran

Untuk mengukur sejauh mana sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Tahun 2024 dengan Anggaran sebesar **Rp. 4.555.464.843-** (*Empat Milyar Lima Ratus Lima Puluh Lima Juta Empat Ratus Enam Puluh Empat Ribu Delapan Ratus Empat Puluh Tiga Rupiah*),- dan pencapaian realisasi keuangan dari seluruh kegiatan **Rp. 4.030.238.348,00,-** atau **88.47%**, terlebih dahulu dijelaskan bahwa selain Indikator Kinerja Utama yang menjadi dasar atau tolak ukur capaian hasil kinerja, evaluasi kinerja juga menggunakan metode kuantitatif berdasarkan data pilihan dari tiap indikator yang relevan dalam mencapai sasaran. Adapun rincian program/kegiatan sub kegiatan yang telah dikerjakan dan direalisasikan sebagai berikut:



Tabel 4.6 Realisasi Anggaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2025

Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2025 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM

No	Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Pagu Anggaran Tahun 2025	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
			Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Sasaran 1 : Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur										
1 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA										
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9.230.000.00	0.00	0	2.654.800.00	28.76	6.138.400.00	66.5	9.230.000.00	100
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1.387.000.00	0.00	0	1.070.600.00	77.19	1.125.200.00	81.12	1.387.000.00	100
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1.350.000.00	0.00	0	0.00	0	1.350.000.00	100	1.350.000.00	100
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.350.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.350.000.00	100
1.1.4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	1.083.000.00	0.00	0	516.000.00	47.65	1.083.000.00	100	1.083.000.00	100
1.1.5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	1.157.600.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.157.600.00	100
1.1.6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	467.400.00	0.00	0	269.000.00	57.55	269.000.00	57.55	467.400.00	100
1.1.7	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.435.000.00	0.00	0	799.200.00	32.82	2.311.200.00	94.92	2.435.000.00	100
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2.610.451.898.00	639.443.585.00	24.5	1.321.077.398.00	50.61	1.888.547.156.00	72.35	2.468.915.291.00	94.58
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2.607.842.098.00	639.443.585.00	24.52	1.319.815.398.00	50.61	1.887.285.156.00	72.37	2.466.305.491.00	94.57
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.142.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	1.142.000.00	100
1.2.3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	500.000.00	0.00	0	294.200.00	58.84	294.200.00	58.84	500.000.00	100
1.2.4	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	967.800.00	0.00	0	967.800.00	100	967.800.00	100	967.800.00	100
1.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	21.370.000.00	0.00	0	413.800.00	1.94	1.215.800.00	5.69	21.370.000.00	100
1.3.1	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	1.370.000.00	0.00	0	413.800.00	30.2	1.215.800.00	88.74	1.370.000.00	100
1.3.2	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	20.000.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	20.000.000.00	100
1.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	181.434.000.00	20.660.726.00	11.39	50.325.426.00	27.74	111.065.929.00	61.22	180.516.129.00	99.49
1.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.501.000.00	0.00	0	1.314.000.00	52.54	1.717.000.00	68.65	2.501.000.00	100
1.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17.078.000.00	0.00	0	0.00	0	14.078.000.00	82.43	17.075.000.00	99.98
1.4.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	8.388.000.00	0.00	0	2.877.200.00	34.3	6.435.600.00	76.72	8.388.000.00	100
1.4.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.960.000.00	0.00	0	660.000.00	16.67	2.970.000.00	75	3.960.000.00	100
1.4.5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	6.423.000.00	0.00	0	2.924.000.00	45.52	4.722.000.00	73.52	6.423.000.00	100
1.4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	143.084.000.00	20.660.726.00	14.44	42.550.226.00	29.74	81.143.329.00	56.71	142.169.129.00	99.36



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.500.000.00	0.00	0	0.00	0	10.500.000.00	100	10.500.000.00	100
1.5.1	Pengadaan Mebel	10.500.000.00	0.00	0	0.00	0	10.500.000.00	100	10.500.000.00	100
1.6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	52.870.100.00	9.518.317.00	18	19.556.794.00	36.99	35.367.502.00	66.9	49.715.717.00	94.03
1.6.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	3.040.000.00	0.00	0	0.00	0	2.000.000.00	65.79	3.040.000.00	100
1.6.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	27.550.000.00	6.158.317.00	22.35	12.381.994.00	44.94	18.651.502.00	67.7	24.623.117.00	89.38
1.6.3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	22.280.100.00	3.360.000.00	15.08	7.174.800.00	32.2	14.716.000.00	66.05	22.052.600.00	98.98
1.7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	140.060.000.00	0.00	0	18.006.021.00	12.86	31.808.521.00	22.71	129.726.335.00	92.62
1.7.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	47.150.000.00	0.00	0	18.006.021.00	38.19	28.638.521.00	60.74	38.882.835.00	82.47
1.7.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	9.610.000.00	0.00	0	0.00	0	3.170.000.00	32.99	7.760.000.00	80.75
1.7.3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	83.300.000.00	0.00	0	0.00	0	0.00	0	83.083.500.00	99.74
2 PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH										
2.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	255.891.600.00	42.003.675.00	16.41	116.124.425.00	45.38	216.300.175.00	84.53	254.324.575.00	99.39
2.1.1	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	118.819.000.00	29.559.000.00	24.88	93.005.750.00	78.28	114.306.750.00	96.2	118.753.750.00	99.95
2.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	83.616.000.00	3.360.675.00	4.02	14.034.675.00	16.78	76.170.675.00	91.1	82.802.675.00	99.03
2.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	0.00	0.00	4.02	0.00	16.78	0.00	91.1	0.00	99.03
2.1.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	0.00	0.00	4.02	0.00	16.78	0.00	91.1	0.00	99.03
2.1.5	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	53.456.600.00	9.084.000.00	16.99	9.084.000.00	16.99	25.822.750.00	48.31	52.768.150.00	98.71
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	108.125.000.00	22.460.400.00	20.77	42.480.400.00	39.29	55.266.700.00	51.11	100.599.900.00	93.04
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	47.235.000.00	0.00	0	8.479.000.00	17.95	16.371.400.00	34.66	41.543.600.00	87.95
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	60.890.000.00	22.460.400.00	36.89	34.001.400.00	55.84	38.895.300.00	63.88	59.056.300.00	96.99
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	553.697.400.00	30.256.850.00	5.46	142.825.950.00	25.79	527.913.150.00	95.34	548.325.150.00	99.03
2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	96.801.000.00	3.841.350.00	3.97	3.841.350.00	3.97	92.812.350.00	95.88	95.272.350.00	98.42
2.3.2	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	283.659.000.00	17.049.100.00	6.01	112.569.100.00	39.68	268.209.450.00	94.55	283.522.450.00	99.95
2.3.3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	89.138.400.00	9.366.400.00	10.51	9.366.400.00	10.51	86.159.200.00	96.66	86.159.200.00	96.66
2.3.4	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	84.099.000.00	0.00	0	17.049.100.00	20.27	80.732.150.00	96	83.371.150.00	99.13
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	536.462.200.00	23.369.400.00	4.36	151.350.400.00	28.21	178.104.000.00	33.2	526.938.650.00	98.22
2.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	473.712.000.00	7.789.800.00	1.64	123.483.900.00	26.07	138.029.500.00	29.14	471.783.650.00	99.59
2.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	18.872.200.00	7.789.800.00	41.28	9.179.000.00	48.64	12.188.000.00	64.58	15.988.000.00	84.72
2.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	7.410.500.00	0.00	0	130.000.00	1.75	130.000.00	1.75	7.410.500.00	100
2.4.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	11.502.000.00	7.789.800.00	67.73	8.601.800.00	74.79	11.410.800.00	99.21	11.410.800.00	99.21
2.4.5	Pembinaan Disiplin ASN	15.288.000.00	0.00	0	5.887.400.00	38.51	10.912.400.00	71.38	14.912.400.00	97.54
2.4.6	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	9.677.500.00	0.00	0	4.068.300.00	42.04	5.433.300.00	56.14	5.433.300.00	56.14
Total Per Sasaran		4.480.092.198.00	787.712.953.00	17.58	1.864.815.414.00	41.62	3.062.227.333.00	68.35	4.300.161.747.00	95.98
Grand Total		4.480.092.198.00	787.712.953.00	17.58	1.864.815.414.00	41.62	3.062.227.333.00	68.35	4.300.161.747.00	95.98

Sumber Data : Sub Bagian Perencanaan Tahun 2025

Tabel 4.7
Analisis Efisiensi
Anggaran

No	Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja %	Penyerapan Anggaran %	Tingkat Efisiensi (%)
1	2	3	4	6	7
1	Meningkatnya Kapasitas SDM Aparatur	Indeks Profesionalitas Aparatur	139%	95.98%	4,02%
Jumlah Total Efisiesni					4,02%

Sumber : Laporan Realisasi Keuangan BKPSDM Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat sepanjang Tahun Anggaran 2025 telah melaksanakan program kegiatan dan sub kegiatan dengan capaian sangat memuaskan yang terlihat dari pencapaian indikator rata-rata 100%. Dengan tetap melakukan efisiensi pada alokasi anggaran, total efisiensi anggaran mencapai 4,02 persen.

D. Pemanfaatan Laporan Kinerja

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2025.

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Lampung Barat Tahun 2025 ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk berbagai tujuan, seperti :

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



3. LKjIP merupakan bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah kepada masyarakat, lembaga pengawas, dan kepala pemerintahan.
4. LKjIP merupakan bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan.
5. LKjIP dapat menjadi sarana untuk mendapatkan masukan dari stakeholder guna perbaikan berkelanjutan.
6. LKjIP dapat digunakan untuk memantau kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program-program yang telah direncanakan.
7. Memberikan potret objektif mengenai keberhasilan maupun hambatan dalam pelaksanaan program, sehingga pimpinan dapat mengambil kebijakan yang berbasis data (data-driven policy) untuk tahun anggaran berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan Umum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Barat Tahun 2023 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Dalam tahun 2025 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Lampung Barat menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran dengan 1 (satu) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan yaitu sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 139%. Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum telah sesuai dan melebihi target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

B. Penyebab Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian kinerja dapat tercapai karena beberapa hal, diantaranya:

- a. Adanya kerjasama dengan instansi terkait dalam pelaksanaan Diklat.
- b. Adanya Diklat dalam rangka peningkatan kompetensi.
- c. Rendahnya hukuman disiplin yang dilaksanakan dan Taatnya Kabupaten Lampung Barat dalam penegakan hukuman disiplin.
- d. Adanya kerjasama ASN dalam melakukan update data pada aplikasi MySAPK dan melakukan pengisian kinerja pada aplikasi E-KINERJA BKN.

C. Permasalahan dan Solusi

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

Tabel 5.1
Permasalahan dan Solusi

No	Permasalahan Utama	Deskripsi Permasalahan	Solusi Strategis
1	Gap Kompetensi dan Kinerja	Tingginya kualifikasi pendidikan (S1/S2) belum berbanding lurus dengan capaian kinerja organisasi yang terukur secara sistemik.	Penerapan Merit System: Melakukan penempatan pegawai (<i>job fitting</i>) yang ketat berdasarkan latar belakang pendidikan agar relevan dengan tupoksi.
2	Administrasi Data Mandiri Belum Tertib	Masih adanya ASN yang terlambat melakukan update riwayat pengembangan kompetensi pada sistem informasi kepegawaian (SIASN/Simpeg).	Integrasi Sistem & Reward: Mewajibkan pemutakhiran data mandiri sebagai syarat layanan kepegawaian (seperti kenaikan pangkat) untuk menjamin keakuratan skor IP ASN.
3	Kualitas Pelaporan E-Kinerja	Pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seringkali bersifat formalitas dan belum sepenuhnya mencerminkan produktivitas nyata di lapangan.	Asistensi & validasi Berjenjang: Memperkuat peran atasan langsung dalam melakukan verifikasi capaian kinerja secara objektif dan memberikan <i>coaching</i> bagi staf yang berkinerja rendah.
4	Keterbatasan Anggaran Diklat	Keterbatasan dana daerah untuk membiayai diklat teknis secara klasikal (tatap muka) bagi seluruh populasi ASN yang besar.	Optimalisasi Pembelajaran Non-Klasikal: Mendorong metode <i>e-learning</i> , mentoring, dan <i>coaching</i> yang biaya operasionalnya lebih rendah namun tetap dihitung sebagai Jam Pelajaran (JP).



No	Permasalahan Utama	Deskripsi Permasalahan	Solusi Strategis
5	Linearitas Pendidikan	Terdapat tantangan dalam memastikan program studi yang diambil ASN melalui tugas/izin belajar benar-benar mendukung kebutuhan organisasi daerah.	Penyusunan HCSBP: Menyusun <i>Human Capital Strategic Business Partner</i> (HCSBP) atau rencana kebutuhan pengembangan SDM yang selaras dengan Rencana Strategis (Renstra) Daerah.
6	Budaya Kerja Digital	Sebagian ASN masih kesulitan beradaptasi dengan perubahan sistem penilaian berbasis aplikasi yang menuntut kecepatan dan ketepatan data.	Literasi Digital Terfokus: Menyelenggarakan pelatihan literasi digital khusus bagi aparatur untuk mempercepat transisi menuju <i>smart governance</i> .

D. Rekomendasi dan tidak lanjut

1. Menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2. Mengajukan permintaan revidi Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat.
3. Menginstruksikan semua pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
4. Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
5. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (APLIKASI).
6. Mengintegrasikan hasil pemutakhiran data mandiri riwayat kompetensi tahunan dengan sistem penilaian kinerja agar validasi data terjadi secara otomatis dan real-time.
7. Melakukan kalibrasi penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) antar instansi guna menghilangkan kesenjangan nilai dan mencapai target skor dimensi Kinerja yang lebih kompetitif.



LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MAZDAN S.Sos., M,M**
Jabatan : **Plt.Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **NUKMAN**
Jabatan : **Pj. Bupati Lampung Barat**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama pada Tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

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

Liwa, 03 Februari 2025



Pihak Kedua,

NUKMAN

Pihak Pertama,

MAZDAN S.Sos., M,M
Pembina
NIP. 19800407 200902 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Mawar No. 3 Way Mengaku, Liwa – 34811

Telepon (0728) 21190 Faks. (0728) 21189

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

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

Nama : **MAZDAN S.Sos., M,M**
Jabatan : **Ptt.Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat**

Selanjutnya disebut **Pihak Pertama**

Nama : **NUKMAN**
Jabatan : **Pj. Bupati Lampung Barat**

Selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak pertama pada Tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai dengan lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

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

Liwa, 03 Februari 2025



Pihak Kedua,

NUKMAN

Pihak Pertama,

MAZDAN S.Sos., M,M
Pembina

NIP. 19800407 200902 1 002

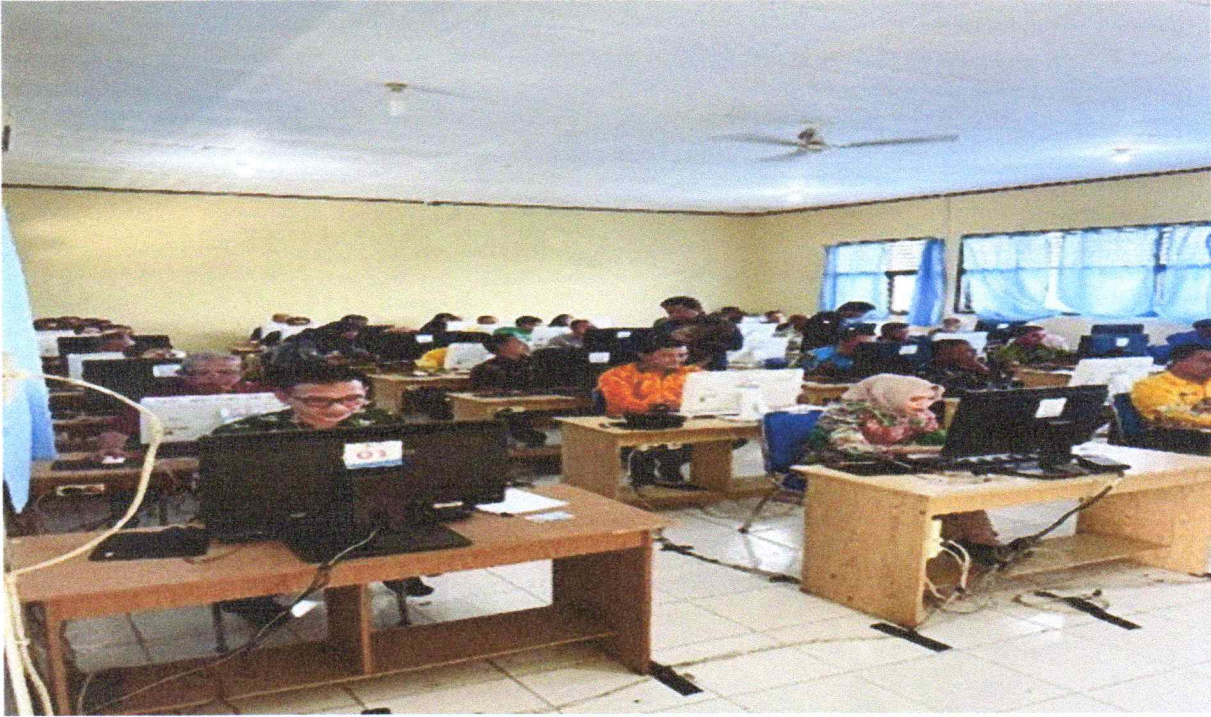
**DOKUMENTASI KEGIATAN
TAHUN 2025**

1. KEGIATAN PELANTIKAN PPPK PARUH WAKTU





2. KEGIATAN PENYESUAIAN IJAZAH PNS



3. KEGIATAN PELAKSANAAN SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA





4. KEGIATAN PELAKSANAAN SELEKSI PEGAWAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA (PPPK)



5. KEGIATAN SOSIALISASI PADA PESERTA BATAS USIA PENSIUN (BUP)

