

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah {LAKIP}



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN PESAWARAN
TAHUN ANGGARAN 2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayangnya sehingga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran tahun 2021 dapat tersusun.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan Laporan Pertanggungjawaban Kinerja, sebagaimana diamanatkan dalam instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Untuk itu Penyusunan LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dimaksudkan sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran pada setiap Tahun Anggaran.

Diharapkan dari Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dapat diperoleh suatu simpulan pencapaian kinerja atas tugas pokok dan fungsi serta dapat dipergunakan sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja, maupun perbaikan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran pada masa mendatang.

Demikian kami sampaikan, saran, kritik, dan kerjasamanya dari semua pihak sangat kami harapkan, terimakasih.

Gedong Tataan, Januari 2022

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN PESAWARAN**



SUNYOTO, SE.,MM

Pembina Tk. I

NIP. 19770608 200312 1 007

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Kedudukan	1
1.2 Tugas Pokok dan Fungsi	2
1.3 Struktur Organisasi	13
1.4 Gambaran Umum	13
1.5 Isu Strategis	17
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Perencanaan Strategis	18
A. RENSTRA 2016-2021	18
B. RENSTRA 2021-2026	22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021	28
3.2 Capaian Kinerja Tahun 2021.....	29
A. RENSTRA 2016-2021.....	29
1. Capaian Kinerja 2021.....	29
B. RENSTRA 2021-2026.....	30
1. Capaian Kinerja Tahun 2021.....	30
2. Analisis Capain kinerja Tahun 2021.....	31
3. Perbandingan Capaian Kinerja Dengan Target RPJMD.....	39
3.3 Realisasi Anggaran	40
BAB IV PENUTUP	
4.1. Penutup.....	42
Lampiran	

DAFTAR TABEL

- Tabel I.1 Daftar Komposisi SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran 2021
- Tabel I.2 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran
- Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
- Tabel 2.2 Sasaran, Indikator, Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021
- Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021
- Tabel 2.4 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 2021-2026
- Tabel 2.5. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021
- Tabel 3.1 Skala Pengukuran Ordinal dengan Petunjuk Pelaksanaan SAKIP
- Tabel 3.2. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2021

DAFTAR GAMBAR



BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. KEDUDUKAN

Dalam upaya penyelenggaraan tata Pemerintahan yang baik (*good governance*), bersih dan bebas dari KKN, sesuai dengan UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan bebas dari KKN, salah satunya dilakukan berdasarkan asas akuntabilitas yang mewajibkan setiap Penyelenggara Negara mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan kinerjanya dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah diamanatkan.

Sejalan dengan pelaksanaan asas tersebut telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

Untuk itu diperlukan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), yang merupakan laporan pertanggungjawaban kinerja sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Pesawaran dimaksudkan sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Pesawaran pada setiap Tahun Anggaran. Dari laporan tersebut diharapkan dapat diperoleh suatu simpulan pencapaian kinerja atas tugas pokok dan fungsi serta dapat dipergunakan sebagai masukan dalam rangka peningkatan kinerja, maupun perbaikan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Pesawaran pada masa mendatang.



1.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran. Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai berikut :

Tugas

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesawaran merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah, untuk membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah.

Fungsi

- a. Menyelenggarakan, dan menyusun rencana program/ kegiatan kerja badan;
- b. Menyelenggarakan, mengatur, mendistribusikan, mengordinasikan, dan mengendalikan tugas bawahan;
- c. Menyelenggarakan perumusan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, fasilitasi dan pembinaan organisasi ASN;
- d. Menyelenggarakan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, fasilitasi dan pembinaan organisasi ASN;
- e. Menyelenggarakan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kebijakan daerah kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, fasilitasi dan pembinaan organisasi ASN;
- f. Menyelenggarakan pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, fasilitasi dan pembinaan organisasi ASN;
- g. Menyelenggarakan pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, fasilitasi dan pembinaan organisasi ASN;



- h. Menyelenggarakan penyusunan laporan dan evaluasi perangkat daerah;
- i. Menyelenggarakan pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM; dan
- j. Melaksanakan fungsi yang diberikan oleh Bupati sesuai ketentuan.

Struktur Organisasi

Susunan Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran terdiri dari :

1. Sekretariat

a. Tugas

Sekretariat mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan badan.

b. Fungsi

- a. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian program dan kegiatan Badan;
- b. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian dan penyusunan rencana, program dan anggaran Badan;
- c. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumen Badan;
- d. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pembinaan dan penataan organisasi dan tatalaksana;
- e. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;



- f. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan negara dan pelayanan pengadaan barang/jasa; dan
- g. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai ketentuan.

1. Sekretariat terdiri atas :

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Tugas dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, perlengkapan serta administrasi surat menyurat dan barang inventaris kantor.

Sedangkan Fungsi dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terdiri dari :

- a. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan rencana kerja sub bagian;
- b. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan dan pelaksanaan urusan tata usaha;
- c. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan dan pelaksanaan urusan kepegawaian;
- d. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan dan pelaksanaan urusan rumah tangga;
- e. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan dan pelaksanaan urusan tata persuratan dan kearsipan;
- f. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan dan pelaksanaan urusan kehumasan;



- g. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan pengelolaan dan inventarisasi barang milik negara yang ada;
- h. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan bahan penyusunan laporan kinerja;
- i. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan bahan penyampaian Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) dan Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN);
- j. Mengkoordinasikan penyiapan bahan Reformasi Birokrasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP); dan
- k. Melaksanakan fungsi lainnya yang diberikan oleh kepala dinas sesuai ketentuan;

b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;

1. Tugas

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyusunan bahan kebijakan teknis, pelayanan administrasi perencanaan, pelaporan dan keuangan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan keuangan dan kinerja badan.

2. Fungsi

Fungsi dari Bagian Perencanaan dan Keuangan yaitu :

- a. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyusunan program kerja Sub bagian Perencanaan dan Keuangan;
- b. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan koordinasi, menghimpun dan penyusunan bahan kebijakan teknis perencanaan, pelaporan, keuangan dan asset;



- c. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan pengelolaan sistem perencanaan dan pelaporan badan;
- d. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan tata kelola keuangan dan aset badan;
- e. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyiapan bahan pembinaan administrasi perencanaan, pelaporan, keuangan dan neraca aset;
- f. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyusunan bahan laporan keuangan, kinerja dan aset kegiatan anggaran pendapatan dan belanja;
- g. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan penyusunan Standar Operasional Prosedur lingkup Sub bagian perencanaan dan keuangan;
- h. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan koordinasi dan penyusunan bahan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan lingkup perangkat daerah;
- i. Memproses, merancang, menyusun, melakukan dan mengerjakan evaluasi dan pelaporan Sub bagian Keuangan dan Aset; dan
- j. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan ketentuan.

2. Bidang Pembinaan Kinerja Aparatur, Data dan Informasi

a. Tugas

Bidang Pembinaan, Kinerja Aparatur Data dan Informasi mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penghimpunan, pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan pembinaan, kinerja aparatur data dan informasi.

b. Fungsi



- a. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan koordinasi penyusunan program kerja bidang pembinaan, kinerja aparatur, data dan informasi untuk dijadikan bahan acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan perumusan kebijakan Pembinaan, Pemberhentian dan Disiplin Pegawai;
- c. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pelaksanaan kebijakan Pembinaan, Pemberhentian dan Disiplin Pegawai;
- d. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan perumusan kebijakan Pembinaan, Pemberhentian dan Disiplin Pegawai;
- e. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan perumusan kebijakan Penilaian Kinerja, Penghargaan, Jaminan Sosial dan Pensiun Pegawai;
- f. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pelaksanaan kebijakan Penilaian Kinerja, Penghargaan, Jaminan Sosial dan Pensiun Pegawai;
- g. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan mengoordinasikan perumusan kebijakan Data dan Informasi Pegawai;
- h. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pelaksanaan kebijakan Data dan Informasi Pegawai;
- i. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan evaluasi dan pelaporan program kerja Pembinaan, Penilaian Kinerja, Data dan Informasi;
- j. merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan tindaklanjut evaluasi hasil pelaksanaan tugas;



k. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai ketentuan.

c. Struktur Organisasi

Dalam hal pelaksanaan pengelolaan kegiatan unit kerja Bidang Pembinaan, Kinerja Aparatur Data dan Informasi, dapat dibentuk kelompok substansi Jabatan fungsional, terdiri dari :

- a) Kelompok Substansi Pembinaan, Pemberhentian dan Disiplin Pegawai;
- b) Kelompok Subtansi Kinerja Aparatur, Penghargaan dan Pensiun Pegawai; dan
- c) Kelompok Substansi Data dan Informasi Pegawai.

3. Bidang Mutasi dan Promosi

a. Tugas

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penghimpunan, pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan Mutasi, Promosi, Kepangkatan, Penggajian, Kepangkatan dan Pengembangan Karir.

b. Fungsi

- a. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan koordinasi penyusunan program kerja bidang Mutasi, Promosi dan Kepangkatan untuk dijadikan bahan acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan perumusan kebijakan kepangkatan dan penggajian;
- c. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pelaksanaan kebijakan kepangkatan dan penggajian;



- d. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyusunan, penyiapan dan perumusan kebijakan Jabatan Fungsional;
- e. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian pelaksanaan dan pengembangan Jabatan Fungsional;
- f. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan kebijakan Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- g. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pelaksanaan kebijakan Mutasi, Promosi dan Pengembangan Karir;
- h. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan evaluasi dan pelaporan program kerja Mutasi, Promosi dan Kepangkatan;
- i. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan tindaklanjut evaluasi hasil pelaksanaan tugas; dan
- j. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai ketentuan.

c. Susunan Organisasi

Dalam hal pelaksanaan pengelolaan kegiatan unit kerja Bidang Mutasi dan Promosi, dibentuk kelompok substansi Jabatan Fungsional yang terdiri dari :

- a. Kelompok Substansi Kepangkatan dan Penggajian;
- b. Kelompok Subtansi Jabatan Fungsional; dan
- c. Kelompok Substansi Mutasi dan Pengembangan Karir

4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;

a. Tugas



Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penghimpunan, pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis serta melaksanakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan fasilitasi kelembagaan ASN.

b. Fungsi

- a. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan koordinasi penyusunan program kerja bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan bahan acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan perumusan kebijakan pengembangan karier pegawai, pengembangan kompetensi teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi manajerial;
- c. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian pelaksanaan dan pengembangan karier pegawai, pengembangan kompetensi teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi manajerial;
- d. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyusunan, penyiapan dan perumusan kebijakan formasi dan pengadaan pegawai;
- e. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian pelaksanaan dan pengembangan formasi dan pengadaan pegawai;
- f. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyusunan, penyiapan dan perumusan kebijakan formasi dan pengadaan pegawai;



- g. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian pelaksanaan dan pengembangan formasi dan pengadaan pegawai;
- h. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan Sekretariat Pengurus Korps Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia (KORPRI) Kabupaten Pesawaran.
- i. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan pengoordinasian pelaksanaan dan pengembangan kebijakan dukungan teknis operasional dan administrasi pada Pengurus KORPRI, meliputi bidang umum dan kerjasama, bidang olahraga, seni, budaya, mental dan rohani serta bidang usaha, bantuan hukum dan sosial;
- j. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan kebijakan Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten;
- k. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah lain maupun pihak ketiga dalam rangka pengembangan kapasitas lembaga KORPRI Kabupaten dan Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Kabupaten;
- l. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan dan mensosialisasikan evaluasi dan pelaporan program kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- m. Merumuskan, melaksanakan, mengembangkan, dan mensosialisasikan tindak lanjut evaluasi hasil pelaksanaan tugas, dan melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai ketentuan.

c. Susunan Organisasi



Dalam hal pelaksanaan pengelolaan kegiatan unit kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, dibentuk kelompok substansi Jabatan Fungsional yaitu :

- a. Kelompok Substansi Pengembangan Aparatur;
- b. Kelompok Substansi Pengadaan Pegawai; dan
- c. Kelompok Substansi Fasilitasi Profesi ASN.

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

1. Tugas

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

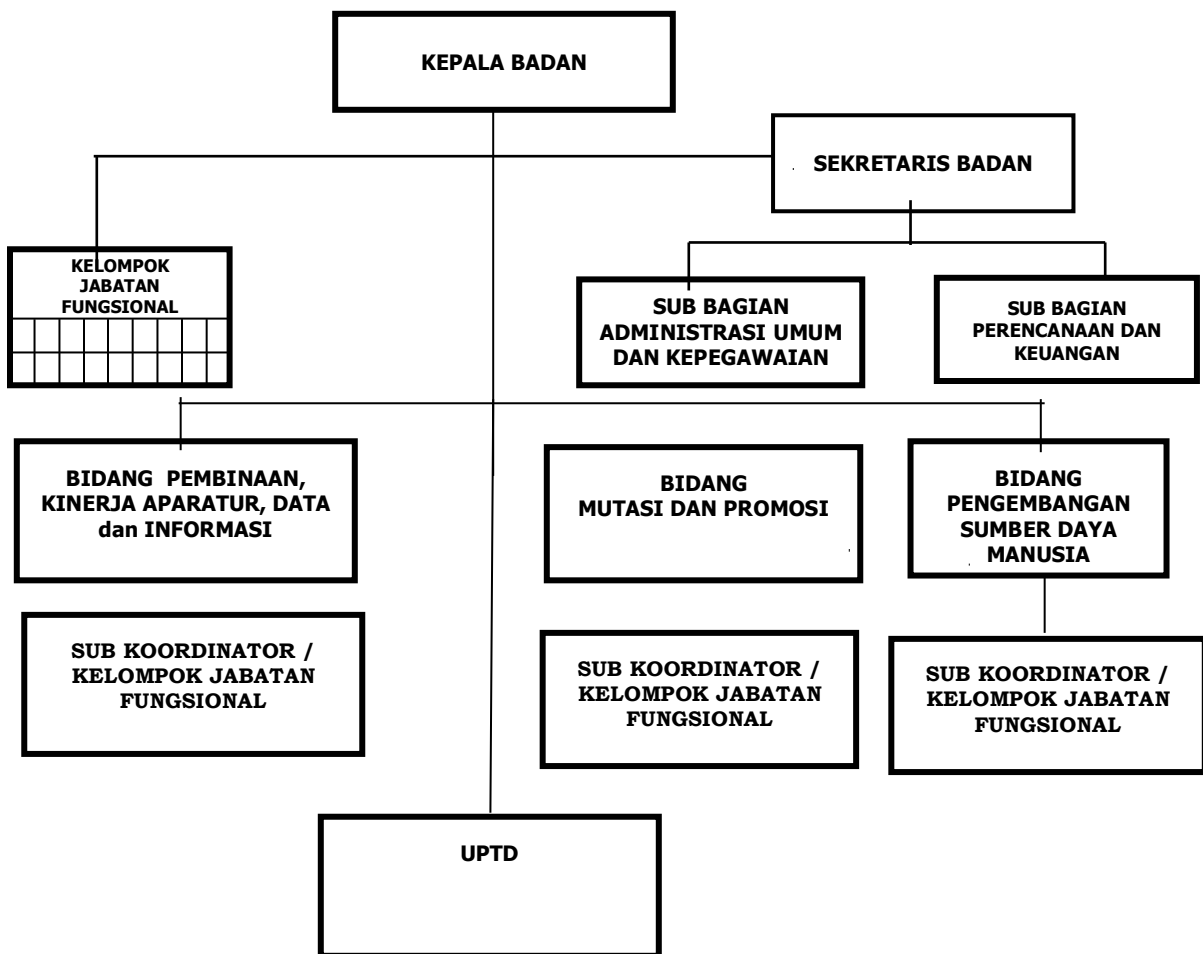
- a. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Pasal 15, dan Pasal 17 terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh sub-koordinator sesuai dengan kelompok substansi Jabatan Fungsional unit kerja.
- c. Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas membantu Kepala unit kerja dalam koordinasi penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.
- d. Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atas usulan kepala perangkat daerah.
- e. Ketentuan mengenai pembagian tugas sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah berdasarkan pedoman peraturan perundang - undangan.



1.3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesawaran sebagai berikut :

Gambar II.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran



1.4. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Kabupaten Pesawaran adalah Kabupaten/Kota ke - 11 di wilayah Provinsi Lampung dengan kedudukan ibukota saat ini berada di Gedung Tataan. Secara geografis Kabupaten Pesawaran terletak diantara 104°54'-105°14' BT dan 5°7'-5°48' LS. Secara umum memiliki



iklim hujan tropis sebagaimana iklim Provinsi Lampung pada umumnya, curah hujan per tahun berkisar antara 2.264 mm sampai dengan 2.868 mm dan jumlah hari hujan antara 90 sampai dengan 176 hari/tahun. Luas wilayah Kabupaten Pesawaran adalah \pm 1.173,77 km² dengan kedudukan ibukota di Gedong Tataan.

Secara geografis, wilayah Kabupaten Pesawaran terletak antara koordinat 104°92'-105°34' BT dan 05°12'-05°84' LS, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara :Berbatasan dengan Kabupaten Lampung Tengah;
2. Sebelah Selatan :Berbatasan dengan Teluk Lampung dan Kabupaten Tanggamus;
3. Sebelah Timur :Berbatasan dengan Kabupaten Lampung Selatan dan Kota Bandar Lampung;
4. Sebelah Barat :Berbatasan dengan Kabupaten Pringsewu.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran berada di Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran, tepatnya di Jl. Raya Kedondong, Binong Desa Way Layap Gedong Tataan.

Sumber Daya Manusia yang ada untuk mendukung pelaksanaan Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun Anggaran 2021 sebanyak 32 orang ditambah dengan pegawai tenaga harian lepas sukarela sebanyak 32 orang, dengan rincian sebagai berikut :



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Tabel I.1. Daftar Komposisi SDM Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran 2021

NO.	ESELON	GOLONGAN						PENDIDIKAN						
		IV	III	II	I	NON PNS	JMLH	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	JMLH
1.	II	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
2.	III	1	2	-	-	-	3	2	1	-	-	-	-	3
3.	IV	-	11	-	-	-	11	6	5	-	-	-	-	11
4.	Staf	2	11	4	-	-	17	2	11	4	-	-	-	17
5.	THLS	-	-	-	-	32	32	-	17	7	8	-	-	32
Jumlah		4	24	4	-	32	64	11	34	11	8	-	-	64
% dari Jumlah Pegawai		6,25	37,5	6,25		50	100	17,19	53,12	17,19	12,5			100

Sumber : BKPSDM Kabupaten Pesawaran 2021

Sedangkan untuk Sarana dan Prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan pengembangan SDM dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang tersedia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dapat dilihat pada tabel I.2 berikut :

Tabel I.2. Sarana Dan Prasarana Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun Anggaran 2021

JENIS SARPRAS	KONDISI				KEBUTUHAN JANGKA 5 TAHUN	PERLU PENAMBAHAN	PERLU PEMELIHARAAN
	BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	JUMLAH			
Kendaraan							
Mobil	2	-	-	2	-	-	2
Sepeda motor	2	-	-	2	2	2	2
Sarpras Elektronik							
Portabel Generating Set	1	-	-	1	1	1	1
Alat Penghancur Kertas	2	-	-	2	2	2	2
AC Split	3	-	-	3			3
Kipas Angin	6	-	-	6	4	4	6
Sound System	7	-	-	7			7



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

JENIS SARPRAS	KONDISI				KEBUTUHAN JANGKA 5 TAHUN	PERLU PENAMBAHAN	PERLU PEMELIHARAAN
	BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT	JUMLAH			
Wireless	1	-	-	1	1	1	1
Unit Power Supply (UPS)	7	-	-	7	1	1	7
Stabilisator	3	-	-	3			3
Dispenser	1	-	-	1	2	2	1
Jaringan	1	-	-	1	-	-	1
Komputer	11	-	-	11	-	-	11
Laptop	4	-	-	4	5	5	4
Note book	4	-	-	4	2	2	4
Scanner	1	-	-	1	3	3	1
Printer	15	-	-	15	5	5	15
Server	1	-	-	1	5	5	1
Proyektor+Attachment	2	-	-	2	-	-	2
CCTV	1	-	-	1	-	-	1
PC	1	-	-	1	-	-	1
Sarpras Kantor							
Brankas	1	-	-	1	1	1	1
Papan Visual	1	-	-	1	-	-	1
Meja biro/Meja kerja	19	-	-	19	10	10	19
Sofa	1	-	-	1	2	2	1
Mesin Ketik manual	5	-	-	5	-	-	5
Filling Besi	4	-	-	4	2	2	4
Camera Film	1	-	-	1	1	1	1
Catridge	5	-	-	5	5	5	5
Lemari besi/metal	4	-	-	4	-	-	4
Meja Kerja Pejabat Esselon	16	-	-	16	5	5	16
Meja kerja pegawai non structural	4	4	1	9	-	-	9
Kursi Kerja Pejabat Esselon	17	-	-	17	5	5	17
Kursi Kerja Pegawai Non structural	11	-	-	11	-	-	11
lain-lain pejabat kerja	15	-	-	15	7	7	15
Lain-lain jaringan telepon	1	-	-	1	-	-	1
Rol banner	2	-	-	2	2	2	2
lensa kamera	1	-	-	1	1	1	1

Sumber : BKPSDM Kabupaten Pesawaran TA. 2021



1.5. Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Isu Strategis Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran adalah :

1. Penempatan PNS belum sepenuhnya didasarkan pada Standar Kompetensi Jabatan dan Kebutuhan Organisasi;
2. Belum Optimalnya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi sistem informasi manajemen kepegawaian;
3. Kesadaran ASN dalam berdisiplin masih rendah;
4. Minimnya alokasi anggaran untuk kegiatan Pendidikan dan Pelatihan, sehingga masih banyak pejabat struktural ess II,III,IV yang belum mengikuti diklat kepemimpinan;
5. Tuntutan pelayanan administrasi kepegawaian yang lebih cepat dan akurat.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021 ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta masih mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi.

2.1 Perencanaan Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi 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 Pesawaran. Dalam hal ini Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran yang akan diuraikan Rencana Strategis untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2016-2021, dan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berikutnya yaitu tahun 2021-2026.

A. RENSTRA 2016-2021

1. Visi dan Misi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM. Visi tersebut mengandung makna bahwa



Kabupaten Pesawaran dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Kabupaten Pesawaran yang Maju, Makmur, dan sejahtera.

Visi dari Kabupaten Pesawaran adalah :

“BERSAMA MASYARAKAT PESAWARAN MEWUJUDKAN CITA-CITA LUHUR, MEWUJUDKAN KABUPATEN PESAWARAN YANG MAJU, MAKMUR, DAN SEJAHTERA”

Misi

Sedangkan untuk mewujudkan Visi tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2016-2021 mengemban Misi 1 yaitu sebagai berikut :

“MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, TERPERCAYA, DAN MELAYANI.

2. Tujuan, Sasaran, dan Indikator

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu / tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sasaran yang ditetapkan untuk mencapai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebanyak 3 (Tiga) sasaran strategis.

Sebagaimana visi dan misi yang telah ditetapkan, untuk keberhasilan tersebut perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai berikut :



Tabel 2.1. Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel	Kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel	80	84	88	92	96	100
			Meningkatnya Kinerja Birokrasi melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	100	100	100	100	100	100
2	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang profesional	Persentase terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Terciptanya Pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih	100	100	100	100	100	100

Indikator Kinerja Utama yaitu Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tahun 2021 adalah sebagai berikut:



Tabel 2.2. Sasaran, Indikator, Program, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM
1	Kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
		Meningkatnya Kinerja Birokrasi melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	Program Peningkatan Kapasitas SDM
2	Persentase terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Terciptanya Pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

3. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

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 Tahun 2021 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2016-2021, dokumen Rencana Kinerja



Tahunan (RKT) Tahun 2021, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2021, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan (DPAP) Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel	100
		Meningkatnya Kinerja Birokrasi melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	100
2	Persentase terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Terciptanya Pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih	100

Program	Anggaran	Keterangan
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 3.681.001.768,-	APBD
Program Kepegawain Daerah	Rp. 4.101.900.200,-	APBD

B. RENSTRA 2021-2026

1. VISI dan MISI

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan yang didalamnya berisi suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, cita dan citra yang ingin diwujudkan, dibangun melalui proses refleksi dan proyeksi yang digali dari nilai-nilai luhur yang dianut oleh seluruh komponen *stakeholders*. Sesuai dengan arahan RPJMD Kabupaten Pesawaran Tahun 2021-2026 bahwa pemerintah Kabupaten Pesawaran akan mewujudkan Visi dan Misi yang



telah ditetapkan. Adapun Visi Pemerintah Kabupaten Pesawaran sesuai dengan RPJMD periode 2021-2026 sebagai berikut :

“Pesawaran Lebih Maju dan Sejahtera dengan Masyarakat yang Produktif.”

Lebih lanjut penjabaran visi diatas adalah sebagai berikut :

Maju : Dapat dimaknai sebagai kondisi Kabupaten Pesawaran yang lebih diperhitungkan di Provinsi Lampung dan Nasional berdasarkan kemampuan, ketrampilan, keunggulan, dan ketangguhan yang didukung oleh potensi dan ketersediaan sumber daya yang berorientasi pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik, berprestasi dan berdaya guna.

Sejahtera : Dapat dimaknai dengan kondisi Kabupaten Pesawaran yang secara lahir batin mendapatkan rasa aman, nyaman, dan tentram dalam menjalani kehidupan yang ditandai dengan meningkatnya pelayanan dasar mencakup sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan, infrastruktur dasar, dan ekonomi berlandaskan pada keunggulan kekayaan sumber daya alam, sumber daya manusia, teknologi, dan kebudayaan daerah.

Masyarakat Produktif : Dapat dimaknai sebagai Masyarakat Kabupaten Pesawaran yang memiliki sikap yang ingin terus berkarya atau menghasilkan suatu hal yang bermanfaat dan bernilai lebih dalam mengelola sumber daya di sekitarnya.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi, dengan kata lain sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik dan atau rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, untuk mewujudkan visi, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah-langkah, yang akan dilakukan dalam mewujudkan visi yang telah dipaparkan di



atas. Rumusan misi disusun dengan terlebih dahulu mengidentifikasi isu-isu strategis, factor-faktor lingkungan strategis yang mempengaruhi, baik internal maupun eksternal, berupa variabel kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan yang ada dalam pembangunan daerah, termasuk didalamnya melakukan evaluasi interaksi antar dan antara berbagai faktor tersebut, untuk kemudian menetapkan Misi daerah sebagaimana diuraikan di bawah ini. Sebab pada dasarnya Misi ditetapkan untuk memperjelas jalan atau langkah, yang akan dilakukan dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Adapun Misi yang akan dilaksanakan guna mewujudkan Visi yang telah disusun adalah sebagai berikut:

- Misi 1 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Layanan Publik yang Berkualitas, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi
- Misi 2 : Menyediakan Sarana dan Infrastruktur Secara Berkelanjutan dan Berkualitas yang Berkeadilan dan Merata.
- Misi 3 : Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Sehat Jasmani dan Rohani, Cerdas, Unggul, Berkarakter, dan Berdaya Saing.
- Misi 4 : Meningkatkan pembangunan ekonomi dan memperkuat perekonomian daerah.
- Misi 5 : Mewujudkan Desa Mandiri Sebagai Titik Berat Pembangunan Berbasis Kemasyarakatan dan Potensi Lokal yang Berlandaskan Pemberdayaan Masyarakat, Kemitraan, Gotong Royong dan Bhinneka Tunggal Ika.

Visi dan Misi Bupati Kabupaten Pesawaran Tahun 2021-2026 selanjutnya menjadi pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dalam menyusun tujuan dan sasaran Renstra 2021-2026 agar arah kebijakan dan program pembangunan daerah dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran 2021-2026 selaras dan terintegrasi dengan RPJMD Kabupaten Pesawaran 2021-2026. Sesuai dengan Visi Misi



RPJMD tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran mengemban Misi 1 (satu) yang akan dicapai yakni **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Layanan Publik yang Berkualitas, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi”**.

2. Tujuan, Sasaran, Indikator

Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021-2026 dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut :

Tabel 2.4. Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM 2021-2026

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Mewujudkan ASN yang profesional	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi	100	100	100	100	100	100
		Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	21,04	22,31	23,58	24,85	26,12	27,39
		Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Pegawai yang berkinerja baik	100	100	100	100	100	100
		Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN	Persentase penurunan kasus-kasus pelanggaran disiplin ASN	100	100	100	100	100	100
2	Meningkatkan Kualitas Layanan Kepegawaian	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,10	3,11	3,12	3,15	3,17	3,20

3. PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut :

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Sesuai pernyataan peraturan tersebut diatas, dan sehubungan dengan telah terjadi ketiga kondisi tersebut yang menyebabkan perubahan arah kebijakan pembangunan daerah yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah tahun 2021-2026, maka perlu disusun perubahan perjanjian kinerja tahun 2021 yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah dan Bupati Pesawaran sebagai berikut :

Tabel 2.5. Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Tahun 2021

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi	100%
2	Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	21,04%
3	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Pegawai yang berkinerja baik	100%
4	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penurunan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	100%



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
5	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,10 Indeks

Program	Anggaran	Keterangan
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 3.681.001.768,-	APBD
Program Kepegawain Daerah	Rp. 4.101.900.200,-	APBD

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Capaian Kinerja Tahun 2021

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan public dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memujudkan organisasi yang akuntabel.

Pengukuran Kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran dan program/kegiatan dilakukan melalui media Rencana Kinerja yang dibandingkan dengan realisasinya dengan pendekatan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Pengukuran ini menetapkan kategorisasi pencapaian kinerja ke dalam empat kategori, sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Ordinal dengan petunjuk pelaksanaan SAKIP

No.	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	91 % ≤ 100 %	Sangat Tinggi
2	76 % ≤ 90 %	Tinggi
3	66 % ≤ 75 %	Sedang
4	51 % ≤ 65 %	Rendah
5	≤ 50 %	Sangat Rendah



3.2. Capaian Kinerja

Pada Tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Pesawaran mengalami peralihan masa jabatan. Dengan dilantiknya Kepala Daerah terpilih pada 26 Februari 2021 Periode masa jabatan 2021-2026, maka terdapat perubahan Visi Misi Kabupaten Pesawaran sesuai dengan Janji Kerja Bupati terpilih yang ditetapkan dalam Rencana Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2021-2026. Dengan adanya Perubahan Rencana Jangka Menengah Daerah maka Rencana Strategis Perangkat Daerah juga mengalami perubahan, sehingga penyusunan Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran mempunyai 2 (dua) target pembandingan sesuai dengan Perjanjian Kinerja pada masanya, namun dasar penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2021 masih 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. RENSTRA 2016-2021

1. Capaian Kinerja Renstra 2016-2021

Capaian Kinerja Renstra Tahun Anggaran 2016-2021 dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Capaian Kinerja Renstra 2016-2021

Sasaran	Indikator	Tahun						Target RPJMD	Capaian (%)
		2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan kualifikasi	Terciptanya manajemen kepegawaian yang berkualitas dan akuntabel	80	84	88	92	96	100	100	95,31
	Meningkatnya Kinerja Birokrasi melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme	100	100	100	100	100	100	100	100



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

Sasaran	Indikator	Tahun						Target RPJMD	Capaian (%)
		2016	2017	2018	2019	2020	2021		
Persentase terhadap pelayanan administrasi kepegawaian	Terciptanya Pelayanan administrasi kepegawaian yang baik dan bersih	80	84	88	92	96	100	100	

Dari Capaian Indikator Kinerja tersebut, Alternatif solusi yang telah dilakukan yaitu :

1. Mengirimkan Pejabat untuk mengikuti Diklat Pim II,III,IV;
2. Mengirimkan PNS untuk melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan;
3. Mengajukan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan formasi yang dibutuhkan;
4. Melaksanakan pelayanan Administrasi Kepegawaian dengan Cepat, tepat, dan bersih sehingga Kualitas Pelayanan kepegawaian meningkat.

B. RENSTRA 2021-2026

1. Capaian Kinerja Tahun 2021

Capaian Kinerja Tahun Anggaran 2021 dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi	100	94,94	94,94
2	Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	21,04	21,01	99,86



3	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Pegawai yang berkinerja baik	100	99,93	99,93
4	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penurunan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	100	91,12	91,12
5	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,10	3,10	100

Dari tabel Pengukuran skala ordinal dapat terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran pada Tahun 2021 termasuk pada kategori pencapaian “ **Sangat Tinggi**” dimana rentang indikator dari 91 % ≤ 100 %.

2. ANALISIS CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021

Adapun Penjelasan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi	100	94,94	94,94

Pada Tahun 2021 Sasaran yang diharapkan adalah Meningkatkan Kompetensi ASN dengan perhitungannya yaitu jumlah pegawai yang ditempatkan sesuai kompetensi dibagi dengan jumlah Jabatan yang ada dikali 100%. Pada tahun 2021 Jumlah Pegawai di Kabupaten Pesawaran yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi sebanyak 750 Pegawai dari jumlah Jabatan yang ada di Pemerintah Kabupaten Pesawaran sebanyak 790 Jabatan . Sehingga pada tahun 2021 realisasi Capaian Kinerja sebesar **94,94%**. Hal ini terjadi dikarenakan adanya kekosongan jabatan yang terdiri dari Jabatan Esselon II.a berjumlah 1 orang, Esselon III.a berjumlah



1 orang, Esselon IV.a berjumlah 19 Orang dan Eselon IV.b berjumlah 19 Orang. Indikator Kinerja ini didukung dengan Program Kepegawaian Daerah dengan 2 Kegiatan yaitu : 1. Mutasi dan Promosi Pegawai, 2. Pengadaan, pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN.

A. Mutasi dan Promosi ASN, meliputi :

- Pengelolaan Mutasi ASN;
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN;
- Pengelolaan Promosi ASN.

B. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, meliputi :

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK;
3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian;
4. Pengelolaan Data Kepegawaian.

Pada kegiatan Mutasi dan Promosi ASN didukung dengan anggaran sebesar Rp. 662.256.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 660.993.791,- atau 99,81%.

Sedangkan untuk kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN didukung dengan anggaran sebesar Rp. 779.249.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 776.805.412,- atau 98,40%.

Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja Meningkatkan Kompetensi ASN

tersebut yaitu :

1. Faktor Pendukung

- Tersedianya anggaran yang cukup;
- Adanya dukungan dari MenpanRB serta Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Koordinator Pengadaan pegawai;
- Adanya Tim Pelaksanaan Assesment yang solid;
- Dukungan Pejabat di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pesawaran yang Optimal.

2. Faktor Penghambat

- Usulan Pegawai belum diusulkan sesuai kebutuhan;
- Usulan Kebutuhan Pegawai belum diusulkan secara Elektronik.
- Pandemi Covid-19



- Belum adanya Sarana dan Prasarana yang mendukung Pelaksanaan test Assesment.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
2	Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	21,04	21,01	99,86

Pada Tahun 2021 Sasaran ke 2 yang diharapkan adalah Meningkatkan Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan, dengan Indikator Kinerjanya yaitu Persentase Penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Dimana perhitungan capaian kinerjanya yaitu Jumlah SDM Apartur yang telah mengikuti Diklat dan Tugas Belajar dibagi dengan Jumlah Seluruh Jabatan dikali 100%.

Dimana SDM Aparatur yang telah mengikuti diklat dan Tugas Belajar Tahun 2021 yaitu **166** orang dibagi dengan Jumlah jabatan yang ada yaitu 790 orang sehingga capaian kinerja untuk Sasaran ke 2 yaitu **21,01%** atau sebesar 99,86%.

Selain itu terdapat Pendidikan dan Pelatihan yang dikirim oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran yaitu dengan indikator Jumlah pegawai yang lulus diklat dibagi jumlah peserta yang mengikuti diklat, capaian kinerja dari indikator ini adalah **100%**. Adapun Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS yang dikirim Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran terdiri dari :

- a. Pendidikan dan pelatihan formal, jumlah PNS yang mengikuti diklat pendidikan dan pelatihan formal sebanyak 2 orang baik Diklat yang diikuti di Provinsi Lampung maupun di Luar Provinsi Lampung, target Kinerja sebanyak 2 orang.
- b. Diklat Prajabatan, Jumlah PNS yang mengikuti diklat Prajabatan tahun 2021 yaitu sebanyak 227 Orang, Target kinerja Sebanyak 227 Orang
- c. Selain itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mengadakan seleksi Izin Belajar dan Tugas belajar, hasil dari seleksi tersebut yaitu terbitnya surat Izin Belajar dan Tugas Belajar, pada tahun 2021 Badan



Kepegawaian dan Pengembangan SDM menerbitkan 93 Surat Izin belajar, dengan akreditasi Kampus “B”.

Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja tersebut yaitu :

1. Faktor Pendukung

- Tersedianya anggaran untuk pelaksanaan Diklat ;
- Kebutuhan Organisasi untuk peningkatan SDM;
- Tersedianya Jadwal Pelaksanaan Diklat.
- Terdapat Perguruan Tinggi yang terakreditasi Kampus “B”

2. Faktor Penghambat

- Kurangnya anggaran untuk Pelaksanaan Diklat;
- Jadwal Pelaksanaan Diklat Formal berubah-ubah;
- Pandemi Covid-19;
- Kurangnya Program Study yang terakreditasi B.

Indikator Kinerja ini didukung dengan Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN yang meliputi 4 sub kegiatan yaitu 1. Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN, 2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, 3. Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat, 4. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan fungsional, dengan anggaran sebesar Rp. 2.195.395.000,- Terealisasi sebesar Rp. 2.193.715.500,- atau sebesar 99,92%.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
3.	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Pegawai yang berkinerja baik	100	99,93	99,93

Pada Tahun 2021 Sasaran ke 3 yang diharapkan adalah Meningkatnya Kinerja ASN dengan Indikator Kinerja yaitu Persentase Pegawai yang berkinerja baik. Dengan perhitungan kinerjanya yaitu Jumlah Pegawai yang berkinerja baik dibagi jumlah seluruh Pegawai dikali 100%.

Dimana pada Tahun 2021 Pegawai yang berkinerja baik berjumlah 4.370 Pegawai dibagi dengan Jumlah seluruh pegawai yaitu 4.373 Pegawai dikali 100 %, sehingga capaian kinerja untuk sasaran ke 3 sebesar 99,93%.



Indikator Kinerja ini didukung dengan Program Kepegawaian daerah dengan kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur meliputi 2 Sub kegiatan yaitu 1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dan 2. Pengelolaan Penghargaan bagi Pegawai dengan Anggaran sebesar Rp. 390.000.000,- Terealisasi sebesar Rp. 390.000.000,- atau sebesar 100%.

Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja tersebut yaitu :

1. Faktor Pendukung

- Sasaran Kinerja Pegawai dijadikan salah satu indikator dalam pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.;
- Lingkungan Kerja yang kondusif;
- Motivasi Kerja Pegawai.

2. Faktor Penghambat

- Kurangnya Infrastruktur yang ada;
- Rendahnya SDM dalam memahami teknis penyusunan SKP;
- Rendahnya SDM dalam pengoprasian computer dikarenakan sudah menggunakan Aplikasi secara online.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
4.	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penurunan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	100	91,12	91,12

Pada Tahun 2021 Sasaran ke 4 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yang diharapkan adalah Meningkatkan Disiplin ASN, dengan Indikator Kinerjanya yaitu Jumlah Pelanggaran disiplin Tahun sebelumnya dikurang jumlah pelanggaran disiplin tahun 2021 dibagi dengan pelanggaran disiplin tahun sebelumnya dikali 100%.

Pada Tahun 2021 jumlah pelanggaran disiplin tahun sebelumnya berjumlah 34 orang (28 Orang Pelanggaran disiplin Tahun 2019, dan 6 orang Pelanggaran disiplin Tahun 2018) dikurang dengan jumlah pelanggaran



disiplin tahun 2021 yaitu 3 orang, sehingga realisasi Capaian Kinerja untuk sasaran ke 4 yaitu sebesar **91,12%**.

Indikator Kinerja ini didukung dengan Program Kepegawaian Daerah dengan Kegiatan yaitu : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur meliputi 2 Sub kegiatan yaitu : 1. Pelanggaran Disiplin ASN dan 2. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN.

Pada kegiatan Penilaian Evaluasi Kinerja Aparatur didukung dengan anggaran sebesar Rp. 75.000.000,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 51.907.000,- atau 68,21%. Pada sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN terdapat kegiatan Sumpah Janji PNS, dimana pada Tahun 2021 tidak dapat dilaksanakan dikarenakan adanya pandemic covid-19.

Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja Meningkatnya Disiplin ASN yaitu :

1. Faktor Pendukung

- Adanya Majelis Kode etik;
- Adanya Tim Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Kabupaten Pesawaran dan Tim Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian dan pelaksanaan Penegakkan Disiplin Daerah Kabupaten Pesawaran.

2. Faktor Penghambat

- Rendahnya Kesadaran ASN dalam mematuhi disiplin dan kode etik;
- Belum tersedianya alat ukur kehadiran pegawai secara online;
- Belum maksimalnya pemberian reward/penghargaan untuk PNS yang memiliki dedikasi, komitmen, dan loyalitas, serta Disiplin yang tinggi.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
5.	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,10	3,10	100

Pada Tahun 2021 Sasaran ke 5 yang diharapkan adalah Terwujudnya Peningkatan Layanan Kepegawaian yaitu dengan pengukuran indeks Kepuasan pelayanan Kepegawaian. Dimana unsur-unsur yang dinilai terdiri dari :



No	Unsur Pelayanan	NRR per unsur	NRR tertimbang per Unsur
1	2	3	4
U1	Persyaratan	3,08	0,34
U2	Prosedur	3,13	0,34
U3	Waktu Pelayanan	3,05	0,34
U4	Biaya/Tarif	3,32	0,37
U5	Produk Spesifik Jenis Pelayanan	3,12	0,34
U6	Kompetensi Pelaksanaan	3,18	0,35
U7	Perilaku Pelaksana	3,19	0,35
U8	Sarana dan Prasarana	3,14	0,34
U9	Penanganan Pengaduan dan Masukan	3,04	0,33
	Nilai Indeks (NI)		3,10

Dari 9 Unsur tersebut Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mendapatkan Nilai Indeks sebesar 3,10 yaitu dengan kategori **“Baik”**, sehingga dapat dikatakan bahwa realisasi Capaian kinerja Layanan Kepegawaian mencapai 100%.

Indikator Kinerja ini didukung dengan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota terdiri dari 5 Kegiatan yaitu : 1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, 2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah, 4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah. 5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, meliputi 2 Sub Kegiatan :

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan;
- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD.

2. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, meliputi 1 Sub Kegiatan:

- Pemulangan Pegawai yang Pensiun

3. Administrasi Umum Perangkat Daerah, meliputi 7 Sub Kegiatan:



- Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor;
- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
- Penyediaan Peralatan Rumah Tangga;
- Penyediaan Bahan Logistik;
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan;
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan;
- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD.

4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, meliputi 2 Sub Kegiatan :

- Penyediaan Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik;
- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor.

5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, meliputi 3 Sub Kegiatan :

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;
- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;
- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

Indikator Kinerja pada sasaran ke 5 yaitu Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian ini didukung dengan anggaran sebesar Rp. 3.681.001.768,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 3.635.483.901,- atau 98,76%.

Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian tersebut yaitu :

Adapun Pelayanan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM yaitu :

- Pelayanan Adminitrasi Kenaikan Pangkat dengan waktu pelaksanaannya yaitu 2 periode yaitu periode April dan periode oktober.
- Pelayanan Administrasi Kenaikan Gaji Berkala;
- Pelayanan Alih Tugas PNS;
- Pelayanan Kartu pegawai (Karpeg) , kartu istri (Karis), Kartu Suami (karsu), Pensiun dan penghargaan Satyalencana Karya Satya;



Adapun faktor Pendukung dan penghambat dari pelaksanaan Kinerja tersebut yaitu :

1. Faktor Pendukung

- Tersedianya anggaran ;
- Tersedianya Sarana dan Prasarana Layanan Kepegawaian;
- Terdapat Produk-produk pelayanan Kepegawaian;
- Adanya Penanganan dalam pengaduan Pegawai dalam hal Pelayanan kepegawaian.

2. Faktor Penghambat

- Sarana dan prasarana kurang memadai
- Lambatnya Informasi Perubahan Kepegawaian;
- Kurangnya SDM yang ahli di bidang Software dan Hardware;
- Masih banyak PNS yang belum memahami teknis dalam menguraikan target dan realisasi pekerjaan (Tidak memahami Tupoksi).

3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2021 dengan target jangka menengah (RENSTRA 2021-2026)

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	2021	
			Target	Realisasi
1	Meningkatkan Kompetensi ASN	Persentase Penempatan Pegawai Sesuai Kompetensi	100	94,94
2	Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Persentase Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	21,04	21,01
3	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Pegawai yang berkinerja baik	100	99,93



Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

4	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Penurunan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	100	91,12
5	Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	3,10	3,10

3.3 REALISASI ANGGARAN

Anggaran Belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp. 8.200.059.890,- terjadi Perubahan Anggaran sebesar Rp. 7.782.901.968,- sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM mengalami efisiensi anggaran belanja sebesar 417.157.992,-.

Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun 2021 yang dialokasikan untuk membiaya Program/Kegiatan dalam pencapaian sasaran disajikan pada tabel berikut :

SASARAN	PROGRAM	KINERJA			ANGGARAN		
		Target	Realisasi	Capaian (%)	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Persentase
Meningkatkan Kompetensi ASN	Kepegawaian Daerah	100	94,94	94,94	1.441.505.200	1.427.799.203	99,05
Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan	Kepegawaian Daerah	21,04	21,01	99,86	2.195.395.000	2.193.715.500	99,92
Meningkatnya Kinerja ASN	Kepegawaian Daerah	100	99,93	99,93	390.000.000	390.000.000	100
Meningkatnya Disiplin ASN	Kepegawaian Daerah	100	91,12	91,12	75.000.000	51.907.000	69,21
Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	3,10	3,10	100	3.681.001.768	3.635.483.901	98,76
Jumlah (a)					4.101.900.200	4.063.421.703	99,06
Jumlah Penunjang (b)					3.681.001.768	3.635.483.901	98,76
Total Langsung (a+b)					7.782.901.968	7.698.905.604	98,92



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui anggaran yang dimanfaatkan untuk pencapaian Sasaran serta tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran Tahun 2021. Dari Total Belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran sebesar Rp. 8.200.059.890,- terjadi Perubahan Anggaran sebesar Rp. 7.782.901.968,- mengalami Efisiensi Anggaran Rp 417.157.922,-.

Dari Perubahan anggaran tersebut sebesar Rp. 7.782.901.968,- terrealisasi sebesar Rp. 7.698.905.604,- atau 98,92%, terdapat sisa anggaran sebesar Rp. 83.996.364,- atau 1,08%

Beberapa hal yang menimbulkan efisiensi antara lain bersumber dari :

1. Anggaran Belanja Perjalanan Dinas ke Luar Daerah;
2. Uang Lembur PNS;
3. Sumpah Janji PNS yang tidak dapat dilaksanakan dikarenakan adanya Pandemi covid-19;
4. Sewa Komputer dan Mesin pada kegiatan Seleksi CPNS dan PPPK ;
5. Biaya Pemeliharaan Kendaraan Dinas.



BAB IV

P E N U T U P

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2021 merupakan laporan yang dibuat untuk mendukung sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara maksimal selama kurun waktu satu tahun.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran 2021 dimaksudkan untuk mempertanggungjawabkan seluruh tugas dan kewajiban sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesawaran yang meliputi 2 (Dua) Program, 9 Kegiatan dan 30 (tiga puluh) kegiatan. Dari Program dan Kegiatan tersebut, pada Tahun Anggaran 2021 Realisasi Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran dengan Jumlah Anggaran Belanja Langsung **Rp. 7.782.901.968,-** dan Realisasi anggaran sebesar **Rp. 7.698.905.604,-** sehingga terjadi sisa anggaran belanja langsung sebesar **Rp. 83.996.364,- (1,08%)**, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 98,92%.

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran untuk Tahun 2021 dilihat dari pencapaian kinerja sasaran yaitu:

- Sasaran 1** “Meningkatkan Kompetensi ASN”;
- Sasaran 2** “Meningkatnya Penempatan Pegawai sesuai Kualifikasi Pendidikan”;
- Sasaran 3** “Meningkatnya Kinerja ASN”;
- Sasaran 4** “Meningkatnya Disiplin ASN”;
- Sasaran 5** “Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian”.

Secara umum kategori pencapaian indikator kinerja dari lima sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM pada Tahun 2021 adalah **Sangat Tinggi** ($90\% \leq 100\%$).



Dengan pencapaian yang telah diperoleh pada Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM tetap akan meningkatkan capaian kinerja di tahun berikutnya. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan capaian kinerja di tahun berikutnya, antara lain:

1. Memanfaatkan sumber daya yang ada agar lebih optimal;
2. Meningkatkan kerjasama lintas program dan lintas sektoral terkait;
3. Meningkatkan pemahaman OPD lainnya tentang isu-isu penting bidang Kepegawaian;
4. Penyusunan Kebutuhan Diklat Pegawai.

Demikian kiranya LAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Pesawaran tahun 2021, semoga dapat menjadi bahan dan pedoman dalam menyusun LAKIP di masa yang akan datang.