

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH

2022



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK BARAT**



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Alloh SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas Karunia-Nya, sehingga penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD-PSDM) Kabupaten Lombok Barat Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Laporan ini disusun sebagai bahan evaluasi hasil pelaksanaan Rencana Strategis (RENSTRA), yang merupakan konsekuensi dan komitmen pelaksanaan sistem pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Government and Clean Government*). Selain itu, laporan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Menyadari akan keterbasan kemampuan, baik secara teknis, administrasi maupun kemampuan finansial, penyusunan laporan ini masih memerlukan penyempurnaan. Oleh karenanya, masukan dan saran dari para pihak sangat diharapkan untuk perbaikannya.

Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini, dapat berguna bagi kita semua, terutama bermanfaat dalam mewujudkan cita-cita Pegawai Negeri Sipil Lombok Barat yang Amanah, Sejahtera dan Berprestasi dengan dilandasi Nilai Patut, Patuh, Patju.

Gerung, 6 Februari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIN DAERAH DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK BARAT


JAMALUDIN, S.STP, MH

Pembina (IV/a)

NIP. 19820625 200112 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. STRUKTUR, TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI.....	3
1.3. ISU STRATEGIS	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	8
2.1. RPJMD	8
2.2. RENSTRA PERANGKAT DAERAH	9
2.3. PERJANJIAN KINERJA.....	14
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	16
3.1. PENGUKURAN KINERJA	16
3.2. ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA.....	20
3.3. AKUNTABILITAS KEUANGAN	35
BAB IV INOVASI PADA BKD-PSDM	42
4.1. Si-PASU (Sistem Informasi Pangkat dan Pensiun)	42
BAB V PENUTUP	43
5.1. KESIMPULAN	43
5.2. SARAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Pegawai BKD-PSDM Menurut Golongan.....	6
Tabel 1.2	Komposisi Pegawai BKD-PSDM Menurut Jabatan.....	6
Tabel 2.1	Rumusan Tujuan dan Sasaran BKD-PSDM.....	10
Tabel 2.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BKD-PSDM..	11
Tabel 2.3	Rencana Program, Kegiatan, Indikator dan Pendanaan BKD-PSDM Tahun 2022.....	13
Tabel 2.4	Indikator Kinerja yang Diperjanjikan BKD-PSDM Tahun 2022.....	14
Tabel 3.1	Formulasi Pengukuran Kinerja BKD-PSDM.....	12
Tabel 3.2	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022.....	17
Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022 Dengan Tahun 2021.....	18
Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022 Dengan Target Akhir Renstra....	19
Tabel 3.5	Laporan Realisasi Keuangan BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat Tahun Anggaran 2022.....	33
Tabel 3.6	Efisiensi Penggunaan Anggaran BKD-PSDM Tahun 2022....	37

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keberadaan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD-PSDM) di Kabupaten Lombok Barat, mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah. Pemerintah Kabupaten Lombok Barat atas persetujuan DPRD Kabupaten Lombok Barat, mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Barat yang dijabarkan kembali dengan Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 81 Tahun 2016, tentang Rincian Tugas Pokok Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat. Sejalan dengan perkembangan kelembagaan, pada Tahun 2019 seusai terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, maka untuk mengintegrasikan serta menyelaraskan perencanaan pembangunan daerah dengan rincian tugas, fungsi dan tata kerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan penyesuaian terhadap nomenklatur Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 81 Tahun 2016, tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat tersebut. Guna menyelaraskan tugas, fungsi dan tata kerja BKD-PSDM sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah serta dinamika perkembangan dan kebutuhan daerah yang ada, maka pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Lombok Barat menerbitkan Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja BKD&PSDM. Seiring dengan perkembangan kelembagaan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan

Fungsional dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi, Maka Pemerintah Kabupaten Lombok Barat Mencabut Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 10 Tahun 2021 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja BKD-PSDM dan digantikan dengan Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 113 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat sebagai nomenklatur baru.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat merupakan bagian dari suatu tatanan pemerintahan yang mendukung peranan di dalam sistem pemerintahan di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Lombok Barat pada khususnya, yaitu sebagai fasilitator serta sebagai dinamisator. Pembentukan kelembagaan ini (Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia), dibutuhkan untuk mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian/ pemerintahan daerah, dengan tetap mengedepankan terwujudnya *good government* dan *clean governance*. Hal ini, dipandang perlu dalam rangka percepatan dan pencapaian tujuan pembangunan yang efektif, efisien, dan bebas KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Untuk itu, diperlukan sistem akuntabilitas yang cermat serta akurat pada keseluruhan jajaran aparatur pemerintah.

Dalam pelaksanaannya, perlu diperhatikan adanya sistem yang digunakan untuk mencapai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem ini menjadi sarana instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dengan menggunakan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja sebagai komponen yang saling terkait. Implementasi system akuntabilitas kinerja pemerintah ini diharapkan bisa mengubah paradigma instansi Pemerintah, yang semula hanya berorientasi pada uang (*input oriented*) menjadi berorientasi pada hasil (*result oriented*) serta dapat di pertanggung jawabkan. Oleh karenanya, penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), antara lain bertujuan untuk: (1) mendorong peningkatan akuntabilitas, peningkatan

kinerja dan sustainable/konsistensi perbaikan; (2) membangun pemerintahan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat; (3) mendorong pertanggung jawaban yang transparan; serta (4) merupakan instrumen pencegahan KKN.

1.2. STRUKTUR, TUGAS DAN FUNGSI ORGANISASI

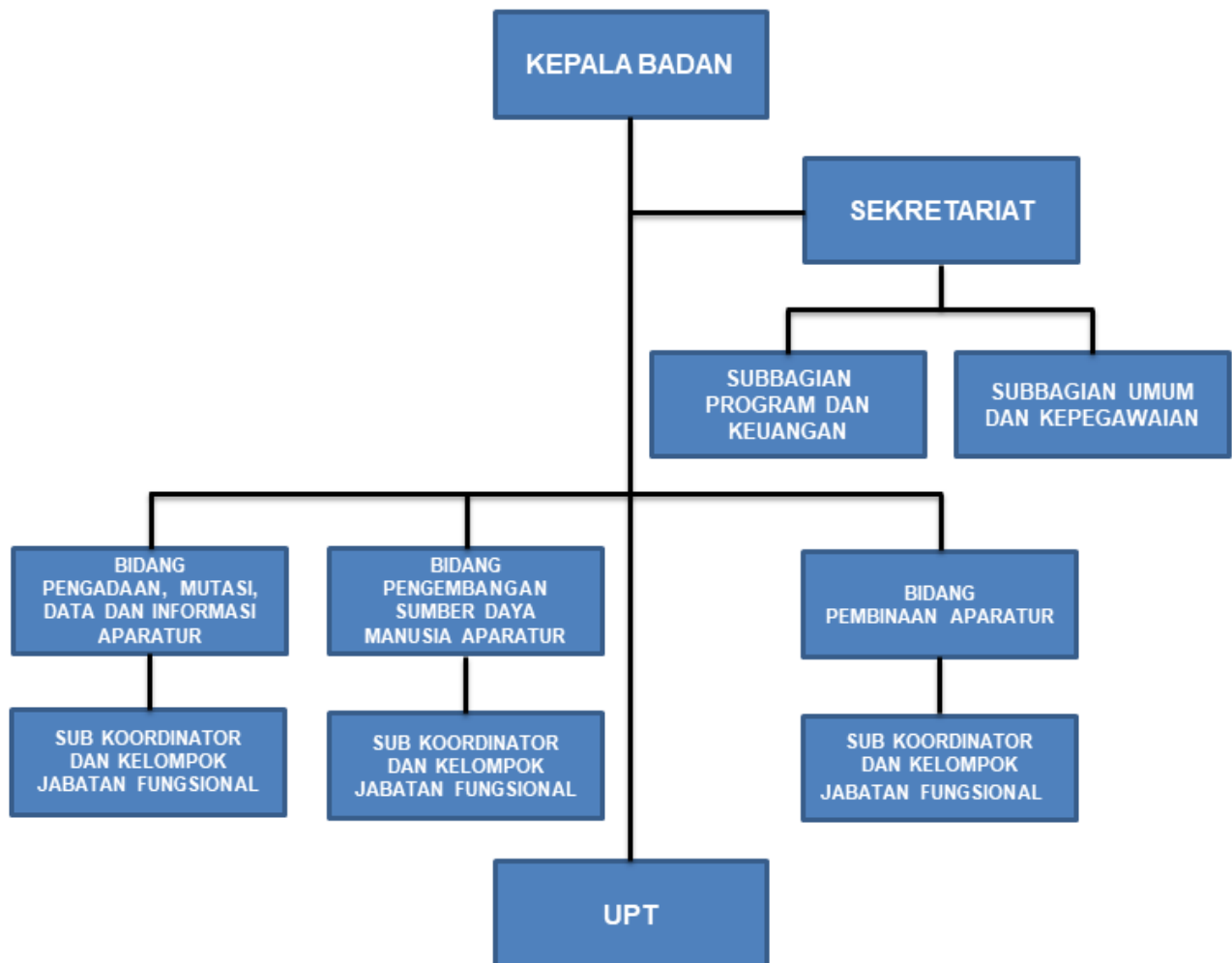
B.1. Struktur

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat yang telah disesuaikan dengan nomenklatur baru yaitu Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 113 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat, terdiri dari:

1. Kepala Badan;
2. Sekretaris/Sekretariat, terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Program dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pengadaan, Mutasi, Data dan Informasi Aparatur;
4. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur;
5. Bidang Pembinaan Aparatur;
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat dan Bidang-Bidang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan.

STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LOMBOK BARAT
(Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 113 Tahun 2021)



B.2. Tugas dan Fungsi Organisasi

Pada Akhir Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD-PSDM) Kabupaten Lombok Barat, telah menyesuaikan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah dengan mengikuti nomenklatur terbaru yaitu Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 113 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat telah termaktub dalam Pasal (3), dimana BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat mempunyai tugas pokok ***“Memimpin, Mengatur, Merumuskan, Menbina, Mengendalikan, Mengkoordinasikan dan Mempertanggungjawabkan Kebijakan***

Teknis Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Daerah Dibidang Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Asas Otonomi dan Tugas Pembantuan Sesuai dengan Kewenangannya”.

Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan beberapa fungsi, meliputi:

1. penyusunan rencana strategis dibidang kepegawaian;
2. penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah yang lebih tinggi;
3. perencanaan dan pembangunan kepegawaian daerah;
4. penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah;
5. penyiapan dan pelaksanaan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional berdasarkan penilaian kinerja, sesuai dengan norma serta standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
6. penyelenggaraan evaluasi dan/atau penilaian kinerja aparatur berdasarkan capaian kinerja organisasi serta dengan memperhatikan perilaku aparatur pemerintah Kabupaten Lombok Barat;
7. penyiapan dan penetapan purna tugas aparatur negeri sipil daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
8. penyelenggaraan administrasi aparatur Daerah;
9. pengelolaan sistem informasi aparatur daerah;
10. penyelenggaraan sosialisasi, workshop, dan bimbingan teknis dibidang teknis kepegawaian;
11. pembinaan terhadap unit pelaksana teknis badan dibidang kepegawaian;
12. pelaksanaan percepatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Reformasi Birokrasi; dan
13. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat pada per 31 Desember 2022 memiliki jumlah Pegawai sebanyak 48 orang dengan rincian 30 PNS laki-laki dan 18 PNS perempuan. Komposisi pegawai menurut golongan dapat dirinci pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai BKD-PSDM Menurut Golongan

NO	GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Golongan IV	3	1	4
2	Golongan III	17	9	26
3	Golongan II	9	8	17
4	Golongan I	1	0	1
Jumlah		30	18	48

Komposisi pegawai menurut jabatannya dirinci sebagai berikut, Pejabat Struktural berjumlah 7 orang dengan rincian pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Komposisi Pegawai BKD-PSDM Menurut Jabatan

NO	JABATAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Eselon II.b	1	0	1
2	Eselon III.a	1	0	1
3	Eselon III.b	1	2	3
4	Eselon IV.a	1	1	2
5	Fungsional Ahli Muda	6	3	9
6	Fungsional Umum (pelaksana)	17	11	28
7	Fungsional Tertentu	3	1	4
Jumlah		30	18	48

1.3. ISU STRATEGIS

Berdasarkan permasalahan pokok dan Analisis isu strategis di atas, dapat dirumuskan Isu-Isu Strategis dalam pelaksanaan penataan dan pengembangan kepegawaian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, antara lain sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas dan kompetensi sumber daya aparatur, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
2. Tingginya kesenjangan kompetensi sumber daya aparatur;
3. Kurang optimalnya pemberdayaan sumber daya manusia aparatur di masing-masing unit kerja;
4. Perencanaan kebutuhan ASN yang belum optimal, karena pada beberapa unit kerja belum optimal dalam menentukan kebutuhan jabatan secara riil;
5. Meningkatnya tingkat pelanggaran disiplin, dan masih rendahnya kesejahteraan pegawai; dan
6. Kurangnya sarana dan prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data dalam pengambilan keputusan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. RPJMD

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan memperhatikan Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Visi menggambarkan arah pembangunan yang akan dicapai pada masa jabatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah selama 5 (lima) tahun. Visi akan dicapai melalui misi, tujuan dan sasaran. Visi pembangunan Kabupaten Lombok Barat adalah **“Terwujudnya Masyarakat Lombok Barat Yang Amanah, Sejahtera Dan Berprestasi Dengan Dilandasi Nilai Patut Patuh Patju (Lobar Mantap)”**.

Dalam menunjang penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Lombok Barat melalui Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Lombok Barat, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mendukung pencapaian Misi ke-1 (satu) yang berkaitan dengan Manajemen Kepegawaian yakni **“Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, melayani serta berbasis transparansi, akuntabilitas yang efisien dan memiliki integritas”**.

Penetapan Indikator Kinerja Utama Daerah bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai ukuran keberhasilan pencapaian Visi, Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah pada akhir Periode masa jabatannya. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian *outcome* program pembangunan daerah setiap tahun atau raihan indikator capaian bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode dapat tercapai.

Indikator Kinerja Utama Daerah menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.2. RENSTRA PERANGKAT DAERAH

2.2.1 Visi dan Misi

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD-PSDM) Kabupaten Lombok Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan manajemen kepegawaian daerah. Hal ini telah tertuang dalam RENSTRA 2019-2024 BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat sejalan dengan misi ke-1 (satu) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Barat 2019-2024, yaitu: **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Melayani Serta Berbasis Transparansi, Akuntabilitas yang Efisien dan Memiliki Integritas”**. Mengacu pada visi misi pembangunan Kabupaten Lombok Barat tersebut di atas maka salah satu tujuan yang ingin dicapai Kabupaten Lombok Barat adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan sasaran meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Selaras dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah, maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Barat adalah peningkatan kualitas pelayanan dibidang kepegawaian. Dengan sasaran yaitu:

1. Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
2. Peningkatan kinerja birokrasi dan layanan publik melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur.

2.2.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan, merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi suatu organisasi, yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada periode (jangka waktu) suatu perencanaan. Sedangkan Sasaran, merupakan penjabaran dari tujuan organisasi, yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai, serta dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.

Mengacu pada visi misi pembangunan Kabupaten Lombok Barat tersebut di atas maka salah satu tujuan yang ingin dicapai Kabupaten Lombok Barat adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan

publik kepada masyarakat. Dengan sasaran meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap layanan publik. Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah maka rumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Rumusan Tujuan dan Sasaran BKD-PSDM

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Meningkatkan kualitas pelayanan publik	IKM Perangkat Daerah	Nilai
		Meningkatnya kapasitas SDM ASN	Persentase Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu	Persen
			Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat	Persen
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan daerah	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	Persen
3	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Meningkatnya nilai AKIP	Nilai AKIP perangkat daerah	Nilai

2.2.3 Strategi dan Kebijakan

Strategi pada dasarnya lebih bersifat *grand design* (agenda), sebagai suatu cara atau pola yang dirancang untuk merespon isu strategis yang dihadapi dan/atau untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka diperlukan strategi sebagai suatu cara atau pola untuk mewujudkan tujuan atas misi yang ditetapkan. Strategi yang perlu dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat 2020–2024, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
2. Meningkatkan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
3. Mewujudkan aparatur yang kompeten dan profesional melalui pembinaan dan pengembangan aparatur.

Kebijakan, pada dasarnya merupakan ketentuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi untuk dijadikan pedoman, pegangan, atau petunjuk dalam pengembangan maupun pelaksanaan program/indikasi kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan strategi, sasaran, tujuan, serta misi dan visi. Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat dalam kurun waktu 2020–2024, adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan;
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional;
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan aparatur.

Adapun tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan Visi dan Misi RPJMD 2019-2024 Kabupaten Lombok Barat, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BKD-PSDM

VISI : Mewujudkan Masyarakat Lombok Barat yang Amanah, Sejahtera dan Berprestasi yang dilandasi Nilai Patut Patuh Patju (LOBAR MANTAP)			
MISI 1 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, melayani serta berbasis transparansi, akuntabilitas yang efisien dan memiliki integritas			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Meningkat Kualitas Pelayanan Publik	Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Publik	Memberikan Pelayanan yang Prima dengan melakukan pelayanan secara cepat, Tepat, Terbuka dan Mudah dilaksanakan
	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	Pelaksanaan dan Pengiriman Peserta Diklat	Penyelenggaraan dan Pengiriman Diklat Pegawai

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Mengoptimalkan Kinerja penatausahaan Keuangan	Meningkatkan kualitas Sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan dibidang Keuangan daerah
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja	Meningkatnya Nilai AKIP	Mengoptimalkan Tata kelola manajemen	Meningkatkan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur agar lebih Demokratis, Memiliki etos kerja, Jati Diri, Harkat dan Martabat sebagai Aparatur Negara

2.2.4 Program dan Kegiatan

Program adalah, instrumen kebijakan yang berisi 1 (satu) atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi, sebagai upaya untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan, serta dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran suatu organisasi. Keberadaan Visi dan Misi melahirkan strategi dan kebijakan, berbagai kebijakan dijabarkan kembali melalui program dan kegiatan yang mengacu pada ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019, tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan daerah dan keputusan menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi pemutakhiran Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Adapun rincian Program dan Kegiatan sebagai berikut :

- 03.01. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- 03.02. Program Kepegawaian Daerah
- 04.02. Program Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun rincian program dan kegiatan, selengkapnya sebagai berikut :

PROGRAM DAN KEGIATAN PADA PERANGKAT DAERAH

03.01. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- 2.01. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 2.02. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- 2.03. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah;
- 2.04. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- 2.06. Administrasi Umum Perangkat Daerah
- 2.07. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- 2.08. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
- 2.09. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

03.02. Program Kepegawaian Daerah

- 2.01. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- 2.02. Mutasi dan Promosi ASN
- 2.03. Pengembangan Kompetensi ASN
- 2.04. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

04.02. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 2.01. Pengembangan Kompetensi Teknis
- 2.02. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi manajerial dan Fungsional

Tabel 2.3
Rencana Program, Kegiatan, Indikator dan Pendanaan BKD-PSDM
Tahun 2022

No	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)
Total Anggaran Belanja			7.759.089.358
1	Program Urusan Pemerintah Daerah	Persentase urusan penunjang pemerintah daerah	5.254.617.839
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	59.288.460
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase administrasi keuangan	4.365.907.239
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase administrasi barang milik daerah	51.940.000
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase administrasi kepegawaian perangkat daerah	12.607.840
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pelayanan administrasi umum	319.149.000
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	55.936.000

No	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program/ Kegiatan	Anggaran (Rp)
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	109.976.800
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	279.812.500
2	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pengelolaan kepegawaian daerah	1.436.832.089
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data dan informasi ASN	153.051.800
	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase mutasi dan promosi ASN	306.972.390
	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN	116.694.799
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	860.113.100
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase pengembangan sumber daya manusia	1.067.639.430
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase pengembangan kompetensi teknis	28.141.100
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	1.039.498.330

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Penetapan Indikator Kinerja merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis dari instansi pemerintah. Adapun indikator kinerja dan perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.4

Indikator Kinerja yang Diperjanjikan BKD-PSDM Tahun 2022

NO	SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	BIDANG	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2022
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Penunjang urusan pemerintah daerah Administrasi barang milik daerah pada perangkat daerah Administrasi kepegawaian perangkat daerah	Sekretariat BKD-PSDM	IKM Perangkat Daerah	87,65

NO	SASARAN	PROGRAM DAN KEGIATAN	BIDANG	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2022
		Administrasi umum peangkat daerah Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah			
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah	Penunjang urusan pemerintah daerah		Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	100,00%
		Administrasi keuangan perangkat daerah	Sekretariat BKD-PSDM		
3	Meningkatnya nilai AKIP perangkat daerah	Penunjang urusan pemerintah daerah		Nilai AKIP Perangkat Daerah	85,00
		Perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Sekretariat BKD-PSDM		
4	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	Kepegawaian daerah		Persentase Pemangku jabatan Fungsional Tertentu	61,64%
		Pengadaan pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN Mutasi dan promosi ASN	Bidang Pengadaan, Mutasi Data dan Informasi Aparatur		
		Pengembangan Kompetensi ASN	Bidang PSDM		
		Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Bidang Pembinaan Aparatur		
		Pengembangan sumber daya manusia		Persentase ASN yang Telah Mengikuti Diklat	50,00%
		Pengembangan kompetensi teknis	Bidang PSDM		
		Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional			

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. PENGUKURAN KINERJA

Akuntabilitas Kinerja, adalah perwujudan kewajiban seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misinya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Laporan Akuntabilitas Kinerja ini, didasarkan pada pengukuran hasil Pelaksanaan Perencanaan Strategik (PPS), dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) yang telah ditetapkan sebelumnya. Penghitungan dan pengukurannya dilakukan setelah berakhirnya pelaksanaan kegiatan pada Tahun Anggaran 2022.

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 menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Formulasi Pengukuran Kinerja BKD-PSDM

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	FORMULASI SATUAN	SATUAN	TARGET CAPAIAN
1	IKM Perangkat Daerah	Hasil Survey Kabupaten	Nilai	87,65
2	Persentase Pemangku jabatan Fungsional Tertentu	$\frac{\text{Jumlah Jabatan Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu}}{\text{Jumlah Seluruh Jabatan Fungsional}} \times 100$	%	61,64
3	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Diklat	$\frac{\text{Jumlah Pejabat Struktural yang sudah mengikuti Diklat PIM}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural}} \times 100$	%	50,00
4	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	$\frac{\text{Jumlah tindak lanjut hasil review laporan keuangan Perangkat Daerah Hasil Review Laporan Keuangan Perangkat Daerah}}{\text{Jumlah tindak lanjut hasil review laporan keuangan Perangkat Daerah Hasil Review Laporan Keuangan Perangkat Daerah}} \times 100$	%	100,00
5	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Hasil Evaluasi Inspektorat	Nilai	85,00

Suatu kegiatan dikatakan efektif, jika capaian *outcome* (hasil) melampaui atau sama dengan 100 persen. Berdasarkan penjelasan di atas, pencapaian target kinerja BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat tahun 2022 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat dengan Bupati Lombok Barat.

3.1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2022

Pengukuran antara target kinerja terhadap realisasinya diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Target dan Realisasi Kinerja Sasaran BKD-PSDM
Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi 2022	Persentase Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	IKM Perangkat Daerah	87,65	87,73	100,09%
2	Meningkatnya kapasitas SDM ASN	Persentase Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu	61,64	64,89	105,27%
		Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat	50,00	53,83	107,66%
3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	100,00	94,93	94,93%
4	Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP BKD-PSDM	85,00	82,69 (Nilai AKIP Tahun 2021)	98,44%

Dari capaian target kinerja tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar sasaran strategis organisasi yang ditetapkan dan diperjanjikan menjadi Indikator kinerja Utama (IKU) BKD-PSDM telah tercapai bahkan melampaui target yang direncanakan, hanya indikator kinerja “tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah” saja yang tidak mencapai target disebabkan oleh belum maksimalnya penyerapan anggaran atau adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat di anggarkan pada Tahun 2022 ini. Sedangkan untuk indikator kinerja “nilai AKIP BKD-PSDM” realisasi tahun 2021 belum mencapai target

yang ditapkan, dikarenakan masih rendah kompetensi aparatur untuk membangun budaya organisasi yang berorientasi akuntabilitas serta minimnya pendampingan dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja pemerintah. sedangkan untuk tahun 2022 realisasi kinerja belum dapat diukur disebabkan karena masih menunggu hasil LHE AKIP tahun 2022 oleh Inspektorat.

3.1.2 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Realisasi Kinerja 2021

Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan realisasi kinerja 2021 dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja BKD-PSDM
Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022 Dengan Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Selisih	Keterangan
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	IKM Perangkat Daerah	86,25	87,73	1,48	Meningkat
2	Meningkatnya kapasitas SDM ASN	Persentase Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu	57,94	64,89	6,95	Meningkat
		Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat	40	53,83	13,83	Meningkat
3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	94,06	94,93	0,87	Meningkat
4	Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP BKD-PSDM	82,69	<i>Belum dapat dihitung, masih menunggu hasil LHE AKIP 2022 oleh Inspektorat</i>	-	-

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa realisasi kinerja BKD-PSDM pada tahun 2022 sebagian besar mengalami peningkatan yang cukup signifikan jika dibandingkan dengan realisasi kinerja pada tahun 2021. Terkait realisasi nilai AKIP belum dapat diukur disebabkan karena masih menunggu hasil LHE AKIP tahun 2022 oleh Inspektorat.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Target Akhir Renstra

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2022 dengan target akhir Renstra dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja BKD-PSDM
Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022 Dengan Target Akhir Renstra

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2022	Target Renstra 2024	Capaian
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	IKM Perangkat Daerah	87,73	91,8	95,57%
2	Meningkatnya kapasitas SDM ASN	Persentase Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu	64,89	61,64	105,27%
		Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat	53,83	60,00	89,72%
3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan prangkat daerah	94,93	100	94,93%
4	Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai AKIP BKD-PSDM	82,69 (Nilai AKIP Tahun 2021)	87	95,04%

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa realisasi kinerja BKD-PSDM tahun 2022 sebagian besar sudah mendekati target akhir Renstra yang telah ditetapkan. Bahkan untuk salah satu sasaran yaitu “Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu” sudah melebihi target Renstra, hal ini disebabkan oleh adanya penyetaraan jabatan fungsional sesuai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.

3.2. ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA

3.2.1 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

Pelaporan akuntabilitas kinerja tidak hanya berisi tingkat keberhasilan dan atau kegagalan, yang dicerminkan dari hasil evaluasi indikator kinerja sebagaimana yang ditunjukkan oleh pengukuran penilaian kinerja, tetapi juga menyajikan data dan informasi yang relevan dengan kebutuhan bagi pembuatan keputusan. Hal ini dipandang perlu, agar dapat menginterpretasikan keberhasilan atau kegagalan tersebut secara lebih luas dan mendalam. Secara rinci terkait capaian kinerja dapat di jelaskan sebagai berikut:

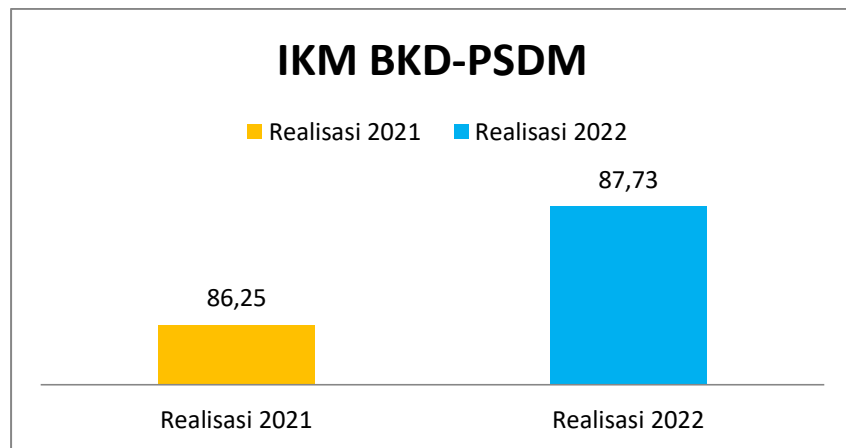
3.2.1.1 Sasaran 1 (Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik)

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	2022			Selisih	Ket.
			Target	Realisasi	Capaian		
1	IKM Perangkat Daerah	86,25	87,65	87,73	100,09%	1,48	Meningkat

Pada sasaran pertama yaitu meningkatnya kualitas pelayanan publik terdapat satu indikator yaitu IKM perangkat daerah. Nilai IKM didapatkan dari hasil survei melalui laman website IKM Lombok Barat yang dapat diakses secara online oleh semua orang dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran dan keabsahan nilai survei yang dicapai.

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa target indikator sasaran meningkatnya kualitas pelayanan publik tahun 2022, realisasinya mencapai 87,73 atau setara dengan 100,09% dari target yang ditentukan yaitu sebesar 87,65. Capaian indikator sasaran meningkatnya kualitas pelayanan publik, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu dengan selisih realisasi antara tahun 2022 dan 2021 sebesar 1,48 **(Meningkat)**.

Hal ini dapat terwujud berkat kerja sama semua pihak pada BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada semua penerima layanan sehingga mendapatkan umpan balik yang cukup baik. Kedepannya BKD-PSDM terus berusaha untuk selalu meningkatkan pelayanan yang prima kepada semua penerima layanan.



Grafik 1 : Perbandingan Capaian Realisasi Sasaran IKM Perangkat Daerah

3.2.1.2 Sasaran 2 (Meningkatnya kapasitas SDM ASN)

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	2022			Selisih	Ket.
			Target	Realisasi 2022	Capaian		
1	Persentase Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu	57,94	61,64	64,89	105,27%	6,95	Meningkat
2	Persentase ASN yang telah mengikuti Diklat	40	50	53,83	107,66%	13,83	Meningkat

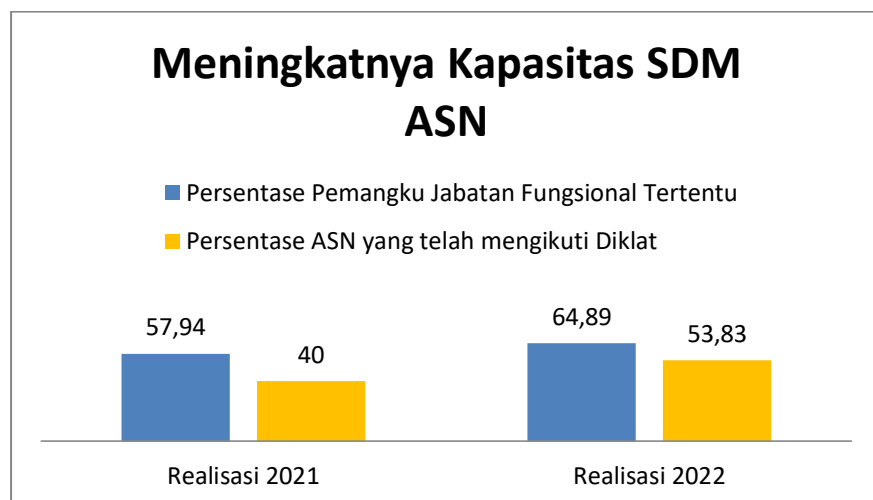
Pada sasaran meningkatnya kapasitas SDM ASN, mencakup dua indikator yaitu:

- Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu;
- Persentase ASN yang telah mengikuti diklat.

Pada data di atas dapat digambarkan bahwa target indikator sasaran meningkatnya kapasitas SDM ASN, realisasi kinerja pada tahun 2022 berhasil melampaui target yang ditetapkan.

Indikator pertama dari sasaran meningkatnya kapasitas SDM ASN yaitu persentase pemangku jabatan fungsional tertentu, telah berhasil melampaui target yang ditetapkan yaitu dengan realisasi 64,89 dari target yang ditetapkan sebesar 61,64 atau dengan capaian 105,27%. Capaian indikator persentase pemangku jabatan fungsional tertentu tahun 2022 jika dibandingkan dengan capaian tahun lalu, mengalami peningkatan yang cukup signifikan dengan selisih 6,95 **(Meningkat)**.

Hal ini dapat terwujud disebabkan oleh terlaksananya penyetaraan jabatan fungsional sesuai dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Kedepannya BKD-PSDM akan terus berupaya untuk meningkatkan bukan hanya jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu, melainkan juga meningkatkan kompetensi pemangku jabatan fungsional sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi bisa berjalan dengan baik dan terwujudnya pembangunan daerah yang dicita-citakan.



Grafik 2 : Perbandingan Realisasi Sasaran Meningkatnya Kapasitas SDM ASN 2021 dengan 2022

3.2.1.3 Sasaran 3 (Meningkatnya kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah)

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	2022			Selisih	Ket.
			Target	Realisasi 2022	Capaian		
1	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	94,06	100	94,93	94,93%	0,87	Meningkat

Pada sasaran ketiga yaitu meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah mencakup satu indikator yaitu persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa target indikator sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah tahun 2022, realisasinya mencapai 94,93 dari target 100 atau dengan capaian 94,93%. Hal ini menandakan bahwa belum mencapai target yang ditetapkan dikarenakan oleh belum maksimalnya penyerapan anggarannya atau adanya beberapa kegiatan yang tidak dapat di anggarkan pada Tahun 2022 ini. Adapun beberapa kegiatan dan sub kegiatan yang belum maksimal dalam penyerapan anggaran yaitu:

➤ **Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN**

Anggaran untuk Honorarium Nara Sumber, Moderator, Pembawa Acara dan Panitia, Honorarium Tim Pelaksana Kegiatan dan Sekretariat Tim Pelaksana serta Honorarium Rohaniawan sebesar Rp.3.936.232,- (19,23%) tidak bisa direalisasikan disebabkan karena pelaksanaan Pembinaan jabatan fungsional dilaksanakan di akhir bulan Desember 2022 sementara batas pengajuan SPP/SPM sampai dengan tanggal 16 Desember 2022.

➤ ***Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur***

Anggaran Narasumber dan makan minum rapat sebesar Rp.13.450.000,- (11,09%) yang semula disiapkan untuk 2 orang, akan tetapi yang hadir/dikirim dari pusat hanya satu orang.

➤ ***Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai***

Anggaran Makan minum rapat, Honorarium Tim Pelaksana dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan serta perjalanan dinas dalam kota sebesar Rp. 3.385.000,- (23,83%) tidak bisa direalisasikan Karena dalam pemberian penghargaan bagi pegawai dengan masa bakti 10 tahun, 20 Tahun dan 30 tahun digabung pelaksanaan dalam Rapim (Rapat Pimpinan) OPD.

➤ ***Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN***

Anggaran Honorarium Tim Pelaksana dan Sekretariat Tim Pelaksana Kegiatan sebesar Rp. 4.640.900,- (13,71%) tidak bisa direalisasikan Karena Indikasi terhadap pelanggaran kode etik langsung ditindak lanjuti menjadi pelanggaran disiplin sehingga dialihkan penanganannya ke Tim Pembinaan Disiplin.

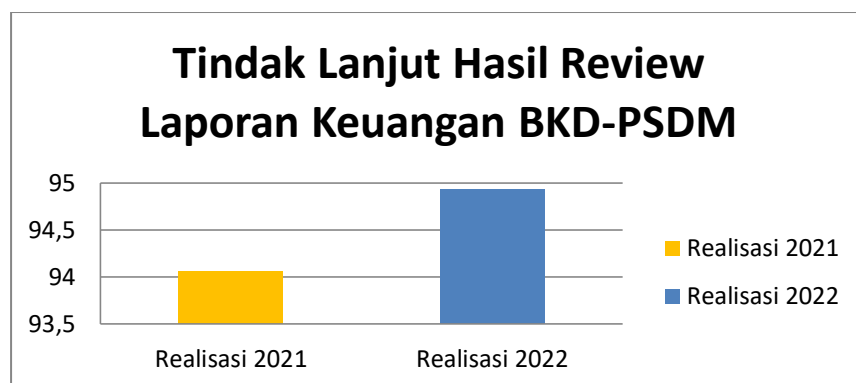
➤ ***Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional***

Perjalanan Dinas Luar Daerah, tidak bisa direalisasi sebesar Rp. 10.050.440,- (25,68%) karena anggaran perjalanan dinas untuk Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian jenjang ahli yang akan dilaksanakan di BKN Pusat, akan tetapi kegiatan tersebut dilaksanakan secara Daring sehingga anggaran tersebut tidak bisa dibayarkan.

➤ **Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan**

Anggaran untuk Honorarium Nara Sumber, Moderator, Pembawa Acara dan Panitia serta Makan minum Pelaksanaan Prajabatan yang tidak teralisasi sebesar Rp. 199.782.360,- (19,22%) karena adanya perubahan jadwal dari “Beraneka” menjadi “Berahlak” dan ada anggaran untuk pembayaran Honor Widyaswara dan Honor Narasumber sebanyak 549 lebih Jam Pelajaran (JP) untuk materi ASYNCRONUS yang tidak bisa dibayarkan karena pihak dari BPSDMD Provinsi NTB tidak berani menerima pembayaran atas materi tersebut.

Realisasi indikator sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan perangkat daerah tahun 2022, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya mengalami peningkatan dengan selisih 0,87 (**Meningkat**).



Grafik 3 : Perbandingan Realisasi Tindak Lanjut Hasil Review Laporan Keuangan 2022 dengan 2021

3.2.1.4 Sasaran 4 (Meningkatnya Nilai AKIP Perangkat Daerah)

No	Indikator Kinerja	Realisasi 2021	2022			Selisih	Ket.
			Target	Realisasi 2022	Capaian		
4	Nilai AKIP BKD-PSDM	82,96	85	<i>Belum dapat dihitung, masih menunggu hasil LHE AKIP 2022 oleh Inspektorat</i>	-	-	-

Pada sasaran keempat yaitu meningkatnya nilai AKIP perangkat daerah mencakup satu indikator yaitu nilai AKIP BKD-PSDM. Berdasarkan data di atas, realisasi dan capaian indikator sasaran meningkatnya nilai AKIP perangkat daerah, jika dilihat dari realisasi tahun 2021 mencapai 82,96 belum mencapai target yang ditetapkan. Adapun penyebab tidak tercapainya target kinerja yaitu masih rendah kompetensi aparatur untuk membangun budaya organisasi yang berorientasi akuntabilitas.

Sedangkan untuk realisasi nilai AKIP BKD-PSDM tahun 2022 belum dapat dihitung dikarenakan masih menunggu penilaian Lembar Hasil Evaluasi (LHE) AKIP tahun 2022 oleh Inspektorat Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hal tersebut untuk sasaran keempat **belum dapat disimpulkan** mengalami kenaikan atau penurunan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan nilai AKIP yaitu peningkatan kompetensi aparatur dan melakukan pendampingan yang intens dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

3.2.2 Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan atau Kegagalan

Berdasarkan indikator pelayanan yang menjadi tanggung jawab BKD-PSDM, sebagian besar program dan kegiatan telah terlaksana dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan bahkan beberapa melebihi target. Beberapa program dan kegiatan yang efektif dalam mendukung keberhasilan pencapaian target kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Program Kepegawaian Daerah

a. Pengadaan, Pemberhentian, Mutasi, Promodi, dan Informasi Kepegawaian

Dalam pelaksanaan kegiatan ini telah ditentukan indikator kinerja yang harus dicapai, sebagai berikut:

➤ Pemulangan pegawai pensiun

Pelayanan fasilitasi purna tugas/pensiun pegawai, diawali dengan pendataan pegawai yang akan pensiun pada tahun 2021, dilanjutkan dengan penyiapan kelengkapan bahan usulan pensiun dan proses pengusulan pensiun ke BKN. Proses ini, berlanjut sampai dengan penerbitan Keputusan Pensiun. Capaian realisasi fisik kegiatan ini hingga akhir Desember 2022, yaitu sebanyak 291 Keputusan pensiun. Pensiun terproses dengan perincian BUP (batas usia pensiun) penuh sebanyak 241 orang, pensiun atas permintaan sendiri (APS) dengan hak pensiun sebanyak 2 orang, dan pensiun meninggal/janda/duda sebanyak 48 orang, dari target yang ditetapkan pada tahun 2022 sejumlah 312 orang, selama satu tahun terlaksana dengan capaian 93% dan dikategorikan **Efektif**.

➤ Pemberian cuti ASN

Cuti merupakan hak setiap Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pemberian cuti Aparatur Sipil Negara meski belum didukung dengan pembiayaan dana pemerintah, dapat dikategorikan **Efektif**. Hal ini, diindikasikan dengan capaian realisasi yang bersesuaian dengan jumlah pemohon pada tahun 2022, yaitu sebanyak 175 orang dengan rincian, cuti tahunan 128 orang, cuti besar 39 orang, cuti melahirkan 2 orang, cuti alasan penting 3 orang dan cuti sakit 3 orang.

➤ Pengelolaan data kepegawaian

Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah (SIKDA), ditargetkan untuk dapat menyiapkan dan menyajikan data pemerintahan, termasuk *database*

kepegawaian. Dari data tersebut, diperoleh informasi bahwa jumlah PNS di Lombok Barat pada awal tahun 2022 sebanyak 6.293 orang PNS, mengalami penurunan pada akhir Tahun 2022 mencapai 6.189 orang PNS, dikarenakan selain adanya PNS yang telah memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia juga dikarenakan adanya beberapa PNS yang pindah keluar Lombok Barat. Rincian Jumlah ASN Kabupaten Lombok Barat Tahun 2022:

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Struktural	391	170	561
Fungsional Tertentu	1.617	2.035	3.652
Fungsional Umum	1.190	786	1.976
PNS	3.198	2.991	6.189

Berdasarkan data di atas, dari jumlah seluruh PNS 6.189 orang pada tahun 2022 ditargetkan pembaharuan atau peremajaan data PNS sebanyak 5.000 orang dengan realisasi 5.978 atau setara dengan 120%. Capaian realisasi yang melampaui target dikarenakan pada tahun 2022, BKN meluncurkan aplikasi SIASN yang merupakan jawaban dari implementasi Satu Data ASN. Sehingga pada tahun 2022 dilakukan pengintegrasian dan anomali data ASN yang semula dari SAPK menuju SIASN. Selain penyusunan dan pengembangan *database* kepegawaian BKD-PSDM juga melayani pengurusan usul penerbitan Karis/Karsu dan Karpeg dengan capaian kinerja selama Tahun 2022 yaitu untuk penerbitan Kartu Pegawai (KARPEG) sebanyak 195, Kartu Isteri (KARIS) sebanyak 80 dan Kartu Suami (KARSU) sebanyak 40, maka dengan demikian pengelolaan data kepegawaian dikategorikan **Efektif**.

➤ Kenaikan pangkat otomatis PNS

Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS, dimaksudkan untuk memberikan perbaikan terhadap kualitas mutasi kepangkatan yang optimal. Kegiatan ini, berupa pendataan dan pengusulan berkas kenaikan pangkat bagi PNS, baik yang struktural maupun fungsional. Pada Tahun Anggaran 2022, BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat menetapkan 1.000 berkas usulan kenaikan pangkat, namun di tahun tersebut BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat dapat 1.242 berkas kenaikan pangkat, melebihi dari target awal pengusulan yang telah ditetapkan. Dari 1.242 berkas kenaikan pangkat tersebut sebanyak 1.098 berkas yang telah diterbitkan Surat Keputusan Kenaikan Pangkatnya dan sebanyak 144 berkas dinyatakan Tidak dapat diterbitkan dengan alasan berkas tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat. Dimasa yang akan datang, perkiraan/target output akan didasarkan atas data dan informasi yang semakin akurat, terlebih lagi di tahun yang akan datang, proses kenaikan pangkat akan dilakukan dengan aplikasi *siPASU* (Sistem Informasi Pangkat dan Pensiun) yang akan mempermudah proses kenaikan pangkat PNS, karena PNS yang bersangkutan dapat secara mandiri mengusulkan dan memantau perkembangan proses kenaikan pangkatnya secara online. Dengan demikian, kegiatan penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS kondisi ini dapat dikategorikan **Efektif**.

b. Pengembangan Kompetensi

Dalam pelaksanaan kegiatan ini telah ditentukan indikator kinerja yang harus dicapai, sebagai berikut:

➤ Ujian dinas/penyesuaian ijazah

Ujian dinas adalah suatu rangkaian kegiatan yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya,

disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan memperoleh ijazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, juga dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jenjang pendidikan ijazahnya dan ketentuan harus mengikuti dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Pada tahun 2022 realisasi ujian dinas mencapai 107 orang peserta dengan rincian ujian diinas tingkat I (bagi Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d) sebanyak 99 orang peserta dan ujian dinas tingkat II (bagi Penata Tingkat I golongan ruang III/d) sebanyak 8 orang peserta. Dengan terlaksananya ujian dinas tersebut yang mana diikuti oleh jumlah peserta sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%, maka dapat dikategorikan **Efektif**.

➤ Diklat teknis tugas dan fungsi

Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan Teknis ASN. Kemudian wujud kongkrit dari Kegiatan Diklat teknis tugas dan fungsi adalah pelaksanaan Bimbingan teknis. Pada tahun 2022 pelaksanaan bimbingan teknis sebanyak 248 orang, dengan rincian yang dilakukan berupa pelaksanaan Pelatihan kalangan sendiri (PKS) sebanyak 67 orang dan Bimbingan Teknis penyusunan kebutuhan diklat sebanyak 66 orang, Rakor kepegawaian sebanyak 114 orang dan Diklat Arsip sebanyak 1 orang. Dengan terlaksananya bimbingan teknis tugas dan fungsi tersebut yang mana diikuti oleh jumlah peserta sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%, maka kegiatan ini dikategorikan **Efektif**.

➤ Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS

Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan Teknis dan Fungsional. Kemudian wujud kongkrit dari Kegiatan Diklat Fungsional adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan arsiparis sebanyak 2 orang, uji kompetensi bagi Pol PP sebanyak 7

orang dan uji kompetensi bagi Dinas Pertanian sebanyak 11 orang. Dengan terlaksananya Diklat Fungsional tersebut yang mana diikuti oleh jumlah peserta sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%, maka kegiatan ini dikategorikan **Efektif**.

➤ Pemberian tugas belajar

Pemberian tugas belajar bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pembinaan dan pengembangan aparatur. Pemberian izin belajar terbuka bagi setiap PNS yang memenuhi persyaratan. Kegiatan ini juga belum sepenuhnya mendapat dukungan pembiayaan dana secara khusus, meskipun dalam kegiatan tidak ditentukan target namun realisasi pemberian tugas belajar untuk tahun 2022 yang telah diterbitkan sebanyak 3 surat tugas belajar. Kegiatan ini dapat dikategorikan **Efektif**.

➤ Pemberian izin belajar

Pemberian izin belajar bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pembinaan dan pengembangan aparatur. Pemberian izin belajar terbuka bagi setiap PNS yang memenuhi persyaratan. Kegiatan ini juga belum sepenuhnya mendapat dukungan pembiayaan dana secara khusus, meskipun dalam kegiatan tidak ditentukan target namun realisasi pemberian izin belajar termasuk tinggi untuk tahun 2022 yang telah diterbitkan sebanyak 116 surat izin. Kegiatan ini dapat dikategorikan **Efektif**.

c. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Dalam pelaksanaan kegiatan ini telah ditentukan indikator kinerja yang harus dicapai, sebagai berikut:

➤ Penganugerahan penghargaan satyalancana karya satya

Satyalancana Karya Satya merupakan tanda kehormatan yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia kepada para PNS yang telah melaksanakan tugasnya dengan menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, serta telah bekerja terus-menerus dalam jangka

waktu tertentu. Penganugerahan satyalancana karya satya bertujuan untuk menghargai jasa-jasa serta sebagai pendorong untuk meningkatkan pengabdian dan prestasi kerja sehingga dapat dijadikan teladan bagi Pegawai Negeri Sipil yang lain. Pada tahun 2022 BKD-PSDM mengusulkan penghargaan satyalancana karya satya sebanyak 145 usulan dan terealisasi sebanyak 145 atau setara dengan 100%, dengan rincian satyalancana karya satya X (sepuluh tahun) sebanyak 78 orang, satyalancana karya satya XX (dua puluh orang) sebanyak 35 orang, satyalancana karya satya XXX (tiga puluh orang) sebanyak 32 orang. Penganugerahan penghargaan satyalancana karya satya dapat dikategorikan **Efektif**.

- Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin
Penanganan disiplin dimaksudkan untuk pembinaan dan sebagai implementasi Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan harapan dapat menekan kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Lombok Barat. Pada tahun 2022 ditargetkan 20 (dua puluh) kasus atau kejadian, namun kejadian atau kasus yang ditangani mencapai 21 (dua puluh satu) kasus. Semua kasus yang terjadi, seluruhnya telah ditelaah dan dikaji melalui proses/mediasi dan atau penyelesaian lainnya. Dengan demikian, kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil dapat dikategorikan **Efektif**.
- Pemberian izin nikah/cerai
Pemberian izin nikah/cerai dimaksudkan untuk pembinaan dan sebagai implementasi Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan harapan dapat memberikan jaminan dan kejelasan status yang sah bagi seorang PNS di Kabupaten Lombok Barat. sehingga memperoleh hak dan kewajiban yang sesuai. Pada tahun 2022 ditargetkan 20 (dua puluh) sidang, namun realisasi yang ditangani mencapai 22

(dua puluh dua) sidang. Seluruh sidang yang dilaksanakan telah ditelaah dan dikaji melalui proses/mediasi dan atau penyelesaian lainnya. Dengan demikian, pemberian izin nikah/cerai Pegawai Negeri Sipil dapat dikategorikan **Efektif**.

2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

➤ Latihan dasar CPNS (Latsar CPNS)

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) adalah pendidikan dan pelatihan dalam Masa Prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang. Pelatihan Dasar CPNS bertujuan untuk mengembangkan kompetensi CPNS yang dilakukan secara terintegrasi. Pada tahun anggaran 2022 Latsar CPNS dilaksanakan dengan bekerjasama dengan BPSDM Provinsi NTB, yang diikuti oleh 103 CPNS Kabupaten Lombok Barat, bersesuaian dengan target yang ditetapkan sebelumnya dengan capaian 100%. Pelaksanaan Latihan dasar CPNS (Latsar CPNS) dapat dikategorikan **Efektif**.

➤ Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS

Diklat struktural bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi pejabat struktural. Bentuk kongkrit kegiatan dimaksud, berupa pengiriman Pegawai Negeri Sipil guna mengikuti pendidikan kepemimpinan (diklat PIM) di BPSDMD Provinsi NTB maupun diluar daerah, sesuai jadwal dan kebutuhan. Pada Tahun Anggaran 2022, ditargetkan mengirimkan 3 (tiga) orang pejabat struktural untuk mengikuti Diklat kepemimpinan dengan realisasi 3 (tiga) orang pejabat struktural mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional II (PKN II), setara dengan 100%, sehingga Pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi PNS dapat dikategorikan **Efektif**.

3.2.3 Upaya BKD-PSDM Untuk Meningkatkan Kinerjanya Dimasa Mendatang

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat akan berusaha untuk mempertahankan dan ***meningkatkan kinerjanya ke depan*** dengan mengambil Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengoptimalkan perencanaan kinerja tahunan agar sesuai dengan Rencana Strategis sehingga target kinerja bisa tercapai dan tepat sasaran;
2. Memperbanyak pelaksanaan diklat-diklat teknis guna meningkatkan sumber daya aparatur yang profesional dan kompeten di lingkungan kerjanya;
3. Meningkatkan komitmen dan dukungan semua pihak untuk mendukung pelaksanaan kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat;
4. Meningkatkan koordinasi dengan pihak atau instansi terkait agar penyelenggaraan kegiatan bisa berjalan sesuai target;
5. Meningkatkan optimalisasi manajemen internal organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat agar secara *pro aktif* memonitor dan mengevaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan yang dilaksanakan;
6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana fasilitas sebagai pendukung keberhasilan kinerja;
7. Membuat progres maupun pencatatan rencana target dan keberhasilan pencapaian kinerja, hal ini disebabkan karena tim pelaksana kegiatan selama ini belum optimal membuat pencatatan maupun pengikhtisaran terhadap jenis kegiatan yang telah dilaksanakan, sehingga pencapaian kinerja tidak dapat tercermin dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja.

3.3. AKUNTABILITAS KEUANGAN

3.3.1 Realisasi Anggaran

Pembiayaan atau pendanaan seluruh program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2022 bersumber dari APBD Kabupaten Lombok Barat Tahun Anggaran 2022. Seluruh alokasi dan penggunaan dana Belanja Langsung selama Tahun Anggaran 2022, termasuk didalamnya program/kegiatan rutin yang tidak dibahas dalam laporan ini, disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5
Laporan Realisasi Keuangan BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat
Tahun Anggaran 2022

No	Sasaran	Program, Kegiatan	Indikator	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Realisasi Anggaran (Rp)	
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	IKM Perangkat Daerah	87,65	87,73	801.753.585	
		Program	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase urusan Penunjang pemerintah daerah	100 %	100 %	801.753.585
		Kegiatan	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	13 Lap	13 Lap	51.702.000
		Kegiatan	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai yang pensiun dan mengikuti Bimtek	312 orang	312 orang	12.593.590
		Kegiatan	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	82 Lap	82 Lap	312.614.135
		Kegiatan	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	8 Unit	8 Unit	55.200.005
		Kegiatan	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang urusan pemerintah daerah	24 Lap	24 Lap	109.259.155
		Kegiatan	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pemeliharaan Barang Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	108 Unit	108 Unit	260.384.700

No	Sasaran	Program, Kegiatan	Indikator	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Realisasi Anggaran (Rp)	
	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pemangku jabatan Fungsional Tertentu	61,64 %	64,89 %	1.377.746.333	
		Program	KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pengelolaan kepegawaian daerah	100 %	1.377.746.333	
		Kegiatan	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data dan informasi ASN	5 Dok	5 Dok	149.651.200
		Kegiatan	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Mutasi dan Promosi ASN	9 Dok	9 Dok	300.374.306
		Kegiatan	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah dokumen Pengembangan Kompetensi ASN	3 Dok	3 Dok	102.658.127
		Kegiatan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	19 Dok	19 Dok	825.062.700
	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Diklat	50,00 %	53,83 %	867.837.070	
		Program	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pengembangan sumber daya manusia	100 %	100 %	867.837.070
		Kegiatan	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Dokumen pengembangan kompetensi teknis	1 Dok	1 Dok	28.121.100
		Kegiatan	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah laporan sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	106 Dok	106 Dok	839.715.970

No	Sasaran	Program, Kegiatan	Indikator	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	Realisasi Anggaran (Rp)	
	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	100%	94,93%	4.258.904.799	
		Program	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Persentase urusan Penunjang pemerintah daerah	100 %	100 %	4.258.904.799
		Kegiatan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen administrrssi keuangan perangkat daerah	2 Dok	2 Dok	4.258.904.799
	Meningkatkan Nilai AKIP Perangkat Daerah	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Nilai Akip Perangkat Daerah	85	Menunggu hasil LHE AKIP 2022 oleh Inspektorat	59.288.460	
		Program	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Persentase urusan Penunjang pemerintah daerah	100 %	100 %	59.288.460
		Kegiatan	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah	9 Dok	9 Dok	59.288.460
TOTAL ANGGARAN BELANJA TAHUN 2022						Rp. 7.365.530.247	

Dari tabel di atas, diketahui bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat per 31 Desember 2022 sebesar Rp.7.365.530.247 dari target Anggaran Perubahan sebesar Rp.7.759.089.358 atau setara dengan 94,93%. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar program/kegiatan dapat menyerap alokasi dana yang disiapkan, hanya sebagian kecil kegiatan yang belum maksimal penyerapan anggarannya atau tidak dapat di anggarkan pada Tahun 2022 ini, hal ini antara lain dikarenakan oleh:

1. Terkendala batas pengajuan SPP/SPM sehingga beberapa kegiatan tidak bisa direalisasikan;
2. adanya perubahan rencana kegiatan yang semula dilaksanakan di luar daerah menjadi daring (dalam jaringan) sehingga kegiatan tidak dapat direalisasikan;
3. pelaksanaan salah satu kegiatan dialihkan menjadi kegiatan lainnya yang lebih bersesuaian sehingga pelaksanaan kegiatan tersebut tidak dapat terealisasi;
4. adanya penggabungan pelaksanaan kegiatan yang bisa dilaksanakan secara bersamaan sehingga dapat mengefisiensikan anggaran.

3.3.2 Analisis Efisiensi Penggunaan Anggaran

Dalam rangka mendukung pelaksanaan program kegiatan, penggunaan sumber daya terbagi atas 2 (dua), yaitu Efisiensi Sumber Daya Biaya dan Sumber Daya Manusia.

1. Efisiensi Sumber Daya Biaya

Efisien adalah suatu usaha untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan meminimalisir pengeluaran sumber daya. Sehingga kegiatan dikatakan efisien ketika target yang ditetapkan tercapai dan anggaran yang dikeluarkan masih memiliki sisa. Upaya efisiensi penggunaan sumber daya biaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.6
Efisiensi Penggunaan Anggaran BKD-PSDM Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja 2022	Realisasi Kinerja 2022	%	Target Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Efisiensi	%
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	IKM Perangkat Daerah	87,65	87,73	100,09%	829.422.140	801.753.585	27.668.555	3,34%
2	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	Persentase Pemangku jabatan Fungsional Tertentu	61,64 %	64,89 %	105,27%	1.436.832.089	1.377.746.333	59.085.756	4,11%
3	Meningkatnya Kapasitas SDM ASN	Persentase ASN yang Telah Mengikuti Diklat	50,00 %	53,83 %	107,66%	1.067.639.430	867.837.070	199.802.360	18,71%
4	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase tindak lanjut hasil review laporan keuangan perangkat daerah	100%	94,93%	94,93%	4.365.907.239	4.258.904.799	-	0,00%
5	Meningkatkan Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai Akip Perangkat Daerah	85	82,69 (Nilai AKIP Tahun 2021)	98,44%	59.288.460	59.288.460	-	0,00%
TOTAL PAGU ANGGARAN TAHUN 2022						7.759.089.358	7.365.530.247	286.556.671	3,70%

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari pagu anggaran perubahan pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat sebesar Rp.7.759.089.358 dengan Realisasi sebesar Rp.7.365.530.247 (94,93%), terdapat efisiensi biaya sebesar Rp.286.556.671 atau (3,70%). Terdapat dua sasaran yang belum bisa dilakukan efisiensi yaitu:

➤ **Sasaran Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah**

Pada sasaran ini anggaran yang direalisasikan memiliki sisa namun target yang ditetapkan belum tercapai, sehingga belum bisa dikatakan efisien. Adapun penyebab tidak tercapainya target kinerja yaitu karena belum maksimal penyerapan anggarannya atau tidak dapat di anggarkan pada Tahun 2022, seperti sudah dijelaskan lebih rinci pada analisis pencapaian kinerja di atas.

➤ **Sasaran Meningkatkan Nilai AKIP Perangkat Daerah**

Pada sasaran ini anggaran yang direalisasikan tidak memiliki sisa dan target kinerja yang ditetapkan tidak tercapai. Adapun penyebab tidak tercapainya target kinerja yaitu masih rendah kompetensi aparatur untuk membangun budaya organisasi yang berorientasi akuntabilitas.

2. Sumber Daya Manusia

Upaya efisiensi penggunaan sumber daya manusia dengan telah melibatkan jasa pihak ke-3 (tiga) dalam pelaksanaan kegiatan, diantaranya dengan:

- a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi NTB dalam melaksanakan Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (LATSAR CPNS) pengadaan tahun 2021;
- b. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) pada tahun 2022; dan
- c. UPT BKN NTB dalam penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II.

BAB IV

INOVASI PADA BKD-PSDM

4.1. Si-PASU (Sistem Informasi Pangkat dan Pensiun)

Inovasi yang sedang dibangun BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat di tahun 2023 ini adalah aplikasi “Si-PASU” (Sistem Informasi Pangkat dan Pensiun). Aplikasi ini adalah sejenis Aplikasi Mandiri dimana ASN yang akan Naik Pangkat akan diberikan hak akses secara periodik untuk meng Upload usul Kenaikan pangkatnya sendiri sedangkan untuk yang pensiun akan dibukakan hak aksesnya sejak masa persiapan pensiun, dalam aplikasi tersebut terdapat “Pengingat/Remainder” yang mengingatkan ASN yang bersangkutan kapan akan naik pangkat/pensiun. Ada 3 Hak akses yang berikan yaitu:

1. Hak Akses untuk ASN, yang hanya bisa melihat datanya sendiri;
2. Hak Akses untuk Kasubbag Umum dan Kepegawaian, sebagai verifikator yang bisa membuka semua ASN yang ada dalam OPDnya sendiri;
3. Hak Akses untuk BKD-PSDM, yaitu hak akses untuk keseluruhan ASN yang akan naik pangkat/pensiun di Kabupaten Lombok Barat.

Dengan aplikasi Si-PASU diharapkan kegiatan kenaikan pangkat/pensiun PNS dapat berjalan dengan lancar dan efektif, dikarenakan masing-masing PNS secara mandiri mengusulkan kelengkapan berkas kenaikan pangkat/pensiun dari mana saja dan kapan saja secara online sesuai periode waktu yang telah ditentukan. Selain itu dengan adanya aplikasi Si-PASU ini, akan membuat PNS semakin menyadari tentang pentingnya menjaga/mengarsipkan berkas/dokumen kepegawainnya dan menghindari oknum yang menawarkan jasanya untuk membantu proses kenaikan pangkat/pensiun.

BAB V PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam rangka pelaksanaan kebijakan penyederhanaan birokrasi di lingkungan pemerintah daerah, perlu dilakukan penataan susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan pertimbangan tersebut pada tahun 2022 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKD-PSDM) Kabupaten Lombok Barat, telah mempunyai Nomenklatur baru yang tertuang pada Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 113 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat, sebagai pengganti Nomenklatur lama yaitu Peraturan Bupati Lombok Barat Nomor 10 Tahun 2021, tentang Rincian Tugas , Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini, antara lain bertujuan untuk: (1) Mendorong peningkatan Akuntabilitas, peningkatan Kinerja dan Sustainable/konsistensi perbaikan; (2) Membangunan pemerintahan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat; (3) Mendorong pertanggungjawaban yang transparan; serta (4) Merupakan instrumen pencegahan KKN;
3. Pada Tahun Anggaran 2022 pencapaian realisasi anggaran BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat per 31 Desember 2022 sebesar Rp.7.365.530.247 dari target Anggaran Perubahan sebesar Rp.7.759.089.358 atau setara dengan 94,93%. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar program/kegiatan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat menyerap alokasi dana yang disiapkan.

Beberapa permasalahan terkait dengan pelaksanaan program/kegiatan, antara lain: (1) Sarana dan prasarana yang belum memadai; (2) ketersediaan personil yang sangat terbatas, baik jumlah maupun kualitasnya; serta (3) regulasi dan implementasi regulasi yang masih lemah.

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat, masuk dalam penilaian maturitas SPIP tingkat Provinsi. Pada tahun selanjutnya diharapkan dengan adanya peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur, Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan sumber Daya Manusia Lombok Barat dapat meraih lebih banyak predikat dan/atau penghargaan terutama di bidang tatakelola dan manajemen kepegawaian.

5.2. SARAN

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka dirumuskan beberapa saran serta rekomendasi sebagai berikut :

1. Untuk mendukung pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya penyusunan rencana pelaksanaan program dan kegiatan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kemampuan sumber daya yang tersedia (baik SDM maupun alokasi anggaran), langkah percepatan pelaksanaan kegiatan pada awal tahun anggaran dan perkembangan isu – isu strategis di bidang kepegawaian;
2. Meningkatkan upaya koordinasi dan kerja sama dengan berbagai instansi terkait (terutama dengan instansi pusat), mengingat adanya beberapa kegiatan BKD-PSDM Kabupaten Lombok Barat yang terkait langsung dengan instansi pusat, seperti Pengadaan CPNS dan PPPK, Kenaikan Pangkat dan Pensiun.

Demikian hasil laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat tahun 2022 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sekaligus dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan pengambilan kebijakan yang akan datang.

Akhirnya, semoga LAKIP ini menjadi pendorong dan pemicu bagi segenap anggota organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat dalam meningkatkan kinerja pemerintahan Kabupaten Lombok Barat pada masa mendatang untuk mewujudkan tercapainya visi misi Kabupaten Lombok Barat yaitu *“Mewujudkan Masyarakat Lombok Barat yang Amanah, Sejahtera dan Berprestasi yang dilandasi Nilai Patut Patuh Patju” (LOBAR MANTAP)*.