



LAPORAN KINERJA (LKJ) TAHUN 2024



TAHUN 2024

Jalan Beringin II Telp (0721) 481301
Teluk betung,
email: bkd.lampungprov@gmail.com
[http:// www.bkd.lampungprov.go.id](http://www.bkd.lampungprov.go.id)



KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas Rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 dapat diselesaikan.

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 telah mengacu 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. Laporan ini disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat capaian kinerja beserta permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara.

Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat bermanfaat dan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung di tahun yang akan datang, sehingga dapat memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik dan inovatif.

Bandar Lampung, Agustus 2025
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

RENDI RESWANDI, S.STP., M.Si.

Pembina Tingkat I / IV b

NIP. 19770526 199712 1 001



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2024 disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, untuk memberikan pengukuran hasil informasi kinerja yang telah dicapai sebagai upaya perbaikan berkesinambungan ke depannya dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah yang sesuai sistematika penyusunan serta petunjuk teknis pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas Laporan Kinerja Instansi Provinsi Lampung.

Pelaporan kinerja ini didasarkan pada penetapan dalam dokumen RPJMD Provinsi Lampung dan Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2019-2024, yang telah menetapkan 1 (satu) tujuan, 1 (satu) sasaran dan 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU), yaitu sebagai berikut: tujuan BKD adalah meningkatkan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung; sasaran adalah terlaksananya implementasi 8 aspek Sistem Merit; dan Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah Indeks Sistem Merit. Capaian untuk sasaran dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) "Indeks Sistem Merit" sebesar 93,41%, dapat dikategorikan **Sangat Memuaskan**.

Pelaksanaan program/kegiatan yang mendukung tercapainya sasaran, tujuan, dan indikator kinerja utama (IKU) BKD Provinsi Lampung Tahun 2024 ini juga didukung oleh Pagu Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) sebesar Rp. 25.523.201.498,-, sedangkan realisasi anggaran yang terserap sampai dengan akhir Tahun 2024 sebesar Rp. 24.078.522.781 dengan nilai capaian yang diperoleh yaitu 94,34% dan dapat dikategorikan Sangat Memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan anggaran BKD Provinsi Lampung telah dilakukan **secara efektif dan efisien** dalam mendukung pencapaian kinerja.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GRAFIK.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Landasan Hukum	I-1
1.2. Tugas Dan Fungsi	I-3
1.3. Sumber Daya Manusia	I-10
1.4. Sistematika Laporan Kinerja	I-14
BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1. Perubahan Renstra 2019 – 2024	II-1
2.2. Perubahan Renja 2024	II-7
2.3. Perubahan Perjanjian Kinerja 2024	II-8
2.4. Keselarasan Dokumen SAKIP	II-10
2.5. Program Unggulan	II-11
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1. Pengukuran Kinerja.....	III-1
3.2. Capaian Indikator Tujuan & Kinerja Utama Th 2019-2024.....	III-2
3.3. Pengukuran Evaluasi dan Analisis capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	III-5
3.4. Akuntabilitas Keuangan.....	III-39
3.5. Efisiensi Dan Efektifitas.....	III-42
3.6. Refocusing Anggaran.....	III-47
3.7. Tindak Lanjut LHE SAKIP tahun 2024.....	III-49
3.8. Prestasi Yang Diraih Selama Tahun 2024.....	III-54
3.9. Inovasi	III-56
BAB IV PENUTUP	
4.1. Kesimpulan	IV-1
4.2. Rekomendasi	IV-3

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pangkat/Golongan	I	-	11
Tabel 1.2	Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan	I	-	12
Tabel 2.1	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja.....	II	-	3
Tabel 2.2	Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis Target 2019-2024.....	II	-	4
Tabel 2.3	Perubahan Renja Tahun 2024.....	II	-	6
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	II	-	7
Tabel 2.5	Matrik Perubahan Perjanjian Kerja dan Anggaran.....	II	-	7
Tabel 2.6	Keselaran Dokumen SAKIP Tahun 2024.....	II	-	9
Tabel 2.7	Program Unggulan Tahun 2024.....	II	-	10
Tabel 3.1	Kategori Capaian Indikator Kinerja.....	III	-	1
Tabel 3.2	Persentase dan Penilaian Realisasi Kinerja Tahun 2020-2024	III	-	3
Tabel 3.3	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja BKD Provinsi Lampung.....	III	-	6
Tabel 3.4	Faktor Pendukung, Penghambat, Solusi dan Aksi Sasaran.....	III	-	38
Tabel 3.5	Pagu, Realisasi dan Capaian Anggaran Tahun 2024.....	III	-	39
Tabel 3.6	Rincian Anggaran Tahun 2024	III	-	40
Tabel 3.7	Capaian Kinerja dan Anggran Tahun 2024.....	III	-	42
Tabel 3.8	Perbadingan Capaian kinerja dengan anggaran Tahun 2024.....	III	-	44
Tabel 3.9	Refocusing Anggaran APBD dan P-APBD BKD Tahun 2024.....	III	-	47
Tabel 3.10	Daftar Inovasi	III	-	56



DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1 Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	I-22
Grafik 3.2 Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan	I-23



BAB I PENDAHULUAN

Terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas, terukur dan sistematis sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berguna, berhasil guna, bersih, bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Pelaporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Sebagai wujud dari pelaksanaan azas akuntabilitas dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan baik (*Good Governance*), 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. Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab. Dalam perencanaan pembangunan daerah Lampung, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Provinsi dan Nasional.

1.1. Landasan Hukum

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2023 ini disusun berdasarkan beberapa landasan hokum sebagai berikut:



- A. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- B. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- C. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- D. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- E. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- F. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- G. 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;
- H. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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 dan rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- I. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- J. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2022;
- K. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
- L. Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Lampung Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Lampung Tahun 2019-2024;

- M. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 17 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tatacara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Lampung;
- N. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja perangkat daerah;
- O. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 21 Tahun 2024 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2024.

1.2. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 1 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung mempunyai Tugas Pokok dan fungsi yaitu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas pokok adalah tugas yang paling pokok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas pokok member gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut, sedangkan fungsi merupakan perwujudan tugas pemerintahan di bidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan serta sasaran pembangunan nasional, sehingga menjadi tugas pokok dan fungsi yang menjadi satu kesatuan yang saling terkait. Tugas pokok dalam suatu instansi sangat mempengaruhi kinerja yang akan dilaksanakan, dengan adanya tugas pokok tersebut suatu instansi dapat mengeluarkan aturan – aturan atau kebijakan yang berkaitan dengan urusan administrasi kepegawaian. Berdasarkan tugas dan fungsinya untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di

- bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

Dalam melaksanakan kegiatannya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung memiliki Tugas Pokok dan Fungsi yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- A. Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan tata usaha, keuangan koordinasi dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, menyiapkan peraturan perundang-undangan daerah, perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah serta pengawasan dan pengendalian pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karir pegawai di wilayah Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah, dan melakukan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:
 - a. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - b. Penyiapan bahan dan data kegiatan penyusunan program;
 - c. Penyiapan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
 - d. Penyiapan perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan Pegawai BKD;
 - e. Penyelenggaraan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perlengkapan, kepegawaian dan keuangan Badan Kepegawaian Daerah;
 - f. Penyusunan rencana evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Daerah; dan
 - g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian yaitu:

- 1. Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data kegiatan penyusunan program, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur pemerintah,

perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah, serta evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Rincian tugas Sub Bagian Perencanaan, adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program dan kegiatan;
 - b. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
 - c. Melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan program kegiatan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah;
 - d. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengukuran kinerja, Kebijakan Kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah;
 - e. Melaksanakan perencanaan kebijakan teknis pengembangan pegawai BKD;
 - f. Melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan dan aset. Rincian tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset adalah sebagai berikut:
- a. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penatausahaan keuangan;
 - b. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi keuangan;
 - c. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan administrasi keuangan terhadap bendaharawan;
 - d. Melaksanakan dan menyiapkan bahan usulan calon pengelola keuangan;
 - e. Melaksanakan pelaporan asset inventaris Badan Kepegawaian Daerah ke dalam aplikasi;
 - f. Melaksanakan dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan

- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan menyelenggarakan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perlengkapan dan urusan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Rincian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, adalah sebagai berikut:
- a. Melaksanakan dan menyiapkan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - b. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan ketatausahaan;
 - c. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan rumah tangga dan perlengkapan kantor;
 - d. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - e. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan tugas kehumasan dan Keprotokolan Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - f. Melaksanakan penyusunan bahan analisis jabatan dan analisis beban kerja BKD;
 - g. Melaksanakan dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bagian Umum; dan
 - h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- B. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pengadaan, mutasi dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai mempunyai fungsi:
- a. Penyiapan penyusunan formasi kebutuhan dan daftar susunan pegawai Negeri Sipil;
 - b. Penyiapan rencana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Penyelenggaraan penerimaan dan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil;

- d. Penyiapan perubahan jenis kepegawaian, dan mutasi/alih tugas/perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil;
- e. Penataan jabatan pelaksana sesuai dengan Analisis Beban Kerja;
- f. Penyiapan penyelesaian pemberhentian dan pemberian pensiun PNS;
- g. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bidang pengadaan, mutasi dan pemberhentian pegawai;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sub Bidang Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas menyiapkan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun, menyelesaikan pemberhentian dan pemberian pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil yang BUP. Rincian tugas Sub Bidang Pemberhentian Pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan dan menyiapkan daftar nominatif PNS yang akan pensiun;
- b. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penetapan pensiun PNS;
- c. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penetapan Pemberhentian PNS;
- d. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penetapan pensiun janda/duda;
- e. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penetapan Masa Persiapan Pensiun (MPP);
- f. Melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian administrasi pembayaran pensiun pertama;
- g. Menyusun dan menyiapkan bahan laporan kegiatan Sub Bidang Pemberhentian Pegawai; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

- C. Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai tugas menyiapkan penyelesaian pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional serta Kepala Sekolah, menyelenggarakan seleksi dan pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP), Menyusun rencana kebutuhan pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) serta memfasilitasi kegiatan dan administrasi institut pemerintahan

dalam Negeri (IPDN). Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan daftar nominatif Aparatur Sipil Negara yang potensial untuk pengangkatan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional;
- b. Penyiapan penyelesaian pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional serta Kepala Sekolah;
- c. Penyelenggaraan seleksi dan pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP), seleksi dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT);
- d. Memfasilitasi kegiatan dan administrasi Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
- e. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bidang pengembangan pegawai;
- f. Pelaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

D. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai menyiapkan bahan dan data kegiatan pembinaan disiplin, menyelesaikan kasus-kasus, penjatuhan hukuman disiplin, pemberhentian/penolakan izin perkawinan/perceraian, pemberhentian dan pemberian pensiun, cuti dan pembinaan organisasi ASN serta melakukan usaha-usaha untuk peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pembinaan kedudukan hukum dan pembinaan teknis administrasi kepegawaian;
- b. Penyiapan penyelesaian kasus-kasus, penjatuhan hukuman disiplin, pemberian penolakan izin perkawinan/perceraian
- c. Penyiapan dan penyelenggaraan Sumpah/Janji PNS;
- d. Peningkatan Kesejahteraan PNS;
- e. Pelaksanakan tata hubungan kerja di bidang administrasi dengan kepengurusan KORPRI di setiap jenjang/tingkatan kepengurusan dan melaksanakan fasilitas Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Lampung ;

- f. Pelaksanakan pembinaan kepengurusan KORPRI;
- g. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- h. Penyiapan dan pengelolaan cuti dan pemberian penghargaan Aparatur sipil Negara;
- i. Pelaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

E. Bidang Penyajian Data dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan/penataan, penyimpanan dan pemeliharaan dokumentasi kepegawaian, pengolahan data kepegawaian serta menyajikan data dan informasi kepegawaian, melaksanakan penyelesaian kenaikan pangkat dan gaji berkala. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Penyajian Data dan Kepangkatan mempunyai fungsi:

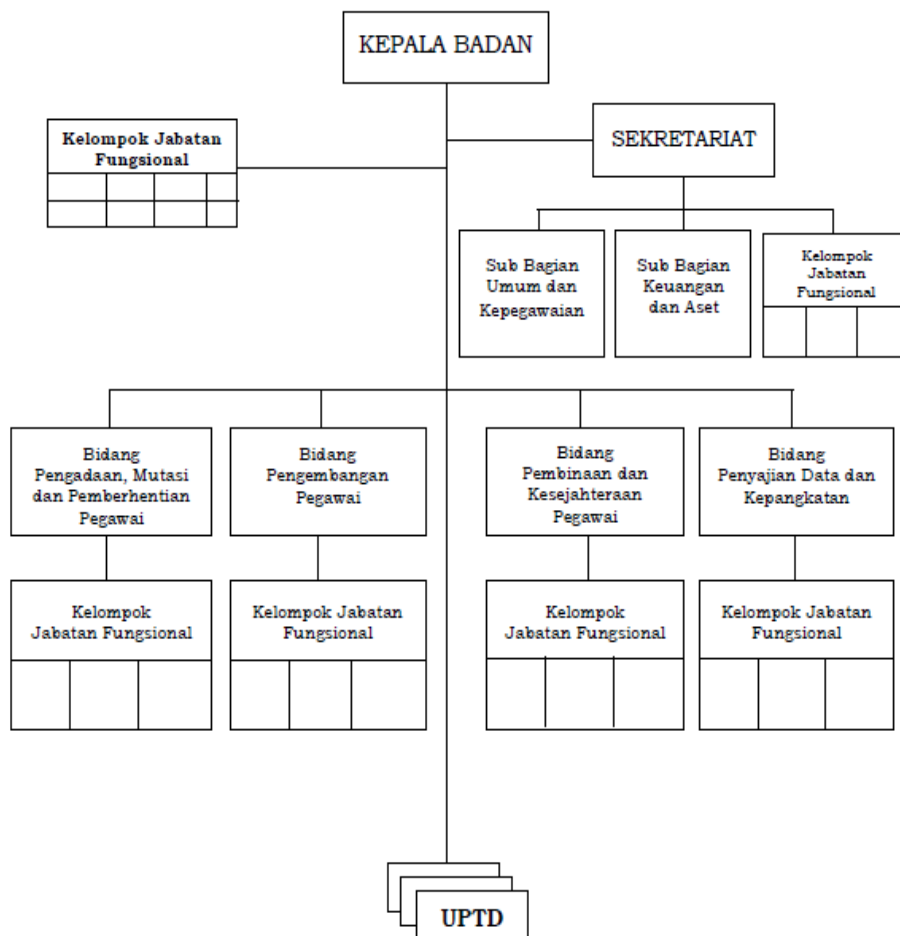
- a. penyelenggaraan, pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara
- b. lengkap, baik dan akurat;
- c. penyelenggaraan penataan, penyimpanan, dan pemeliharaan dokumentasi
- d. berkas kepegawaian;
- e. penyelenggaraan penyiapan dan penyajian data dan informasi
- f. kepegawaian;
- g. penyelenggaraan penyiapan daftar urutan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil;
- h. penyelenggaraan penyiapan laporan tentang keadaan Pegawai Negeri Sipil
- i. dan biodata setiap Pegawai Negeri Sipil;
- j. penyelenggaraan penyelesaian kenaikan pangkat dan gaji berkala;
- k. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Bidang Penyajian
- l. Data dan Kepangkatan; dan
- m. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan

STRUKTUR ORGANISASI

Mengacu pada Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2024, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG

LAMPIRAN XXXIII : PERATURAN GUBERNUR LAMPUNG
NOMOR : 1 TAHUN 2024
TANGGAL : 22 JANUARI 2024



1.3. Sumber Daya Manusia

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program serta kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi sangat tergantung dari peran serta aktif dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tersebut. Adapun gambaran umum potensi sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berdasarkan jabatan, pangkat/golongan dan pendidikan sebagai berikut:

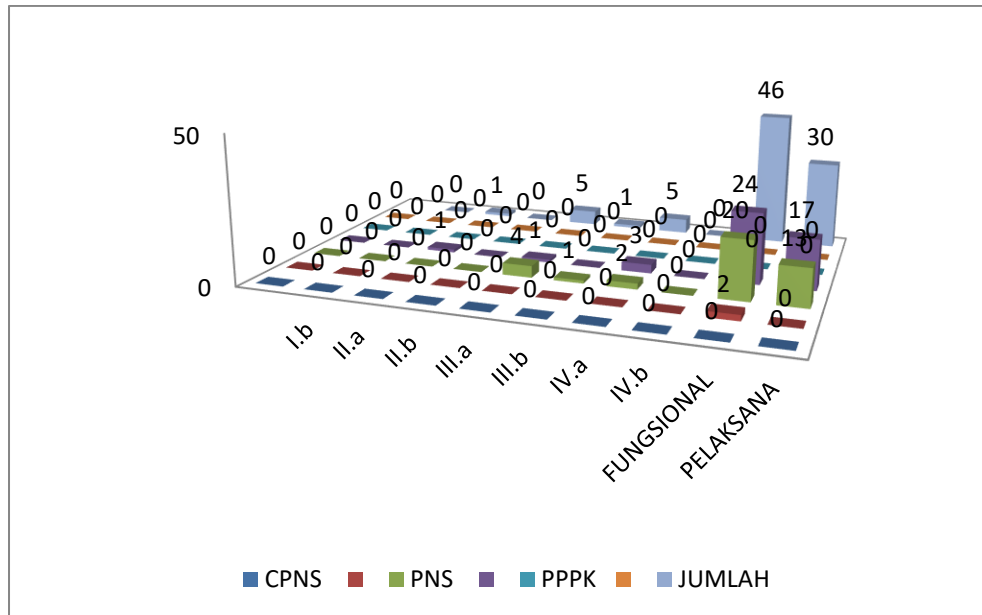
- A. Terdapat 8 (delapan) Pejabat Struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yaitu:
- 1 (satu) orang Kepala Badan, Eselon II-a;
 - 1 (satu) orang Sekretaris, Eselon III-a;
 - 4 (empat) orang Kepala Bidang, Eselon III-a;
 - 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian, Eselon IV-a.
- B. Terdapat 37 (tiga puluh tujuh) Pejabat Fungsional pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yaitu:
- 36 (dua puluh empat) orang Pejabat Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - 3 (empat) orang Pejabat Fungsional Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - 4 (empat) orang Pejabat Fungsional Perencana;
 - 2 (dua) orang Pejabat Fungsional Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - 3 (tiga) orang Pejabat Fungsional Pranata Komputer.

Tabel.1.1
SDM BKD Berdasarkan Pangkat/Golongan

JABATAN	CPNS		PNS		PPPK		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	
I.b	0	0	0	0	0	0	0
II.a	0	0	0	1	0	0	1
II.b	0	0	0	0	0	0	0
III.a	0	0	4	1	0	0	5
III.b	0	0	1	0	0	0	1
IV.a	0	0	2	3	0	0	5
IV.b	0	0	0	0	0	0	0
FUNGSIONAL	0	2	20	24	0	0	46
PELAKSANA	0	0	13	17	0	0	30
TOTAL	0	2	40	46	0	0	88

Sumber data : BKD Provinsi Lampung, Kondisi Juli 2024

Gambar 1.1
Grafik SDM BKD Berdasarkan Pangkat/Golongan



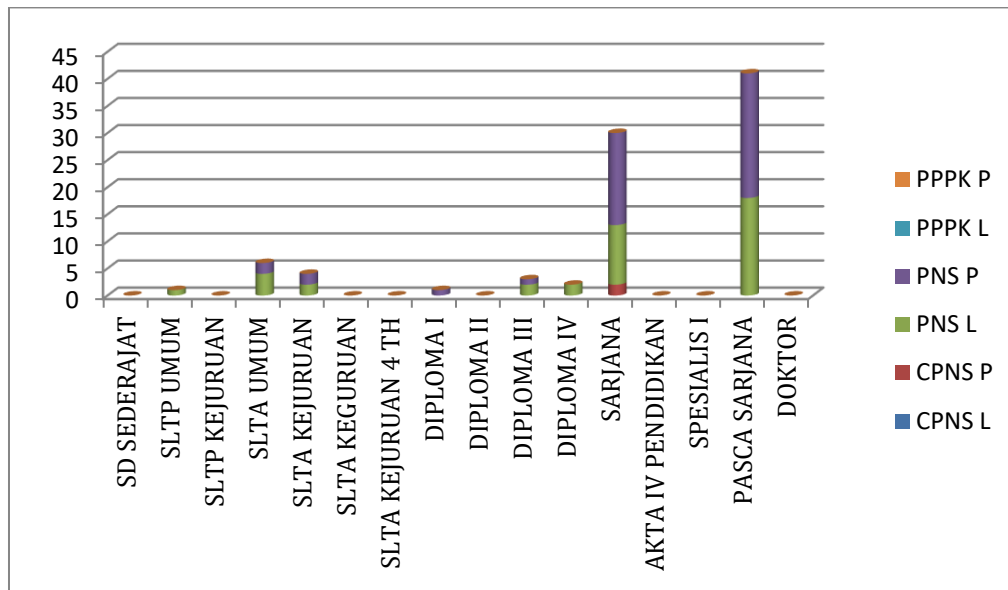
Sumber data : BKD Provinsi Lampung, Kondisi Juli 2024

Tabel.1.2
SDM BKD Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	CPNS		PNS		PPPK		JUMLAH
	L	P	L	P	L	P	
SLTP UMUM	0	0	1	0	0	0	1
SLTA UMUM	0	0	4	2	0	0	6
SLTA KEJURUAN	0	0	2	2	0	0	4
DIPLOMA I	0	0	0	1	0	0	1
DIPLOMA III	0	0	2	1	0	0	3
DIPLOMA IV	0	0	2	0	0	0	2
SARJANA	0	2	11	17	0	0	30
AKTA IV PENDIDIKAN	0	0	0	0	0	0	0
SPEKIALIS I	0	0	0	0	0	0	0
PASCA SARJANA	0	0	18	23	0	0	41
TOTAL	0	2	40	46	0	0	88

Sumber data : BKD Provinsi Lampung, Kondisi Juli 2024

Gambar.1.2
Grafik SDM BKD Berdasarkan Pendidikan



Sumber data : BKD Provinsi Lampung, Kondisi Juli 2024

Dari data pada tabel dan grafik tersebut di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Baik, dimana mayoritas aparatur memiliki tingkat pendidikan Strata Dua (S.2) sebanyak 41 orang, Strata Satu (S.1) sebanyak 30 orang. Kemudian tingkat pendidikan Diploma I sebanyak 1 orang, Diploma III sebanyak 3 orang, Diploma IV sebanyak 2 orang, SMA/SMK 10 orang dan SLTP sebanyak 1 orang.

Selain itu untuk mendukung pelaksanaan kegiatan rutinitas perkantoran pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana Perkantoran yang memadai, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan dan perlengkapan yang tersedia maka dapat memperlancar dan mempercepat penyelesaian tugaspekerjaan dalam rangka pelayanan prima, adapun sarana dan prasana yang berada pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung dapat dilihat melalui akses link pada

<http://sensus.bpkad.lampungprov.go.id/sensusasetbmdapp/login>



1.4. Sistematika Laporan Kinerja

Penyusunan Laporan Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2024 merupakan suatu bagian yang menyajikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis serta sejauh mana instansi pemerintah mencapai tujuan dan sasaran utama tersebut serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaiannya. Sistematika penulisan Laporan Kinerja BKD Provinsi Lampung adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menyajikan gambaran secara umum mengenai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung beserta tugas dan fungsi dari masing-masing pejabat struktural maupun fungsional serta bagian-bagian di dalamnya berdasarkan kelompok kerjanya yang berkaitan dengan penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Bab ini juga memuat uraian mengenai struktur organisasi BKD Provinsi Lampung, sumber daya manusia yang dimiliki, sarana dan prasarana pendukung, isu-isu strategis yang dihadapi, serta dasar hukum yang melandasi penyusunan Laporan Kinerja BKD dan sistematika penulisannya.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini disajikan mengenai visi dan misi Gubernur Provinsi Lampung yang tertuang dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah, yang selanjutnya diturunkan ke dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung agar selaras dengan pencapaian sasaran pembangunan daerah. Bab ini juga menjelaskan tujuan, sasaran, serta indikator kinerja utama yang hendak dicapai BKD, program dan kegiatan strategis, serta dokumen perencanaan tahunan seperti Rencana Kerja (Renja) BKD Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Selain itu, bab ini memuat penjelasan mengenai keselarasan dokumen SAKIP BKD Provinsi Lampung serta program unggulan dan inovasi yang telah dikembangkan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja instansi.



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini menyajikan informasi mengenai capaian kinerja BKD Provinsi Lampung Tahun 2024 berdasarkan kerangka pengukuran kinerja. Uraian dalam bab ini mencakup hasil capaian indikator kinerja utama, pengukuran, evaluasi, dan analisis kinerja, serta faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Selanjutnya, bab ini memuat penjelasan mengenai solusi yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja, akuntabilitas pengelolaan keuangan tahun 2024, efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, serta penyesuaian anggaran melalui refocusing. Bab ini juga menjelaskan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP dan memaparkan inovasi serta prestasi yang berhasil dicapai BKD Provinsi Lampung selama tahun 2024.

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi narasi kesimpulan dari capaian kinerja BKD Provinsi Lampung Tahun 2024 berdasarkan kriteria pengukuran, pagu dan realisasi keuangan, serta kebijakan refocusing anggaran. Selain itu, bab ini memuat analisis mengenai efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran serta menyajikan rekomendasi sebagai dasar langkah kebijakan dalam upaya perbaikan kinerja tahun berikutnya, termasuk solusi atas faktor keberhasilan maupun kendala dalam peningkatan kinerja BKD Provinsi Lampung.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. PERUBAHAN RENSTRA 2019-2024

Tata kelola pemerintahan yang baik menjadi salah satu focus Gubernur Provinsi Lampung dalam meningkatkan pembangunan Provinsi Lampung, hal ini tertuang dalam Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 yang memuat Visi “**RAKYAT LAMPUNG BERJAYA**” maksud visi tersebut adalah Provinsi Lampung yang aman, berbudaya, maju dan berdaya saing, sejahtera. Dalam mewujudkan Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Lampung Tahun 2024, Provinsi Lampung merumuskan 6 (enam) Misi sebagai berikut:

- a. Menciptakan kehidupan yang *religious* (agamis), berbudaya, aman dan damai.
- b. **Mewujudkan “good governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.**
- c. Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan kaum difabel.
- d. Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi produksi dan konektivitas wilayah.
- e. Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah perdesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.
- f. Mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

Sebagai dokumen perencanaan pembangunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) disusun sebagai satu kesatuan yang utuh dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara Negara dan masyarakat ditingkat Pusat dan Daerah, sehingga dalam penyusunannya harus memperhatikan RPJMN Nasional Tahun 2024, selanjutnya RPJMD juga merupakan bagian dari Sistem Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Daerah sehingga RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2024 disusun dengan berpedoman pada visi, misi dan arah kebijakan yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Lampung Tahun 2005-2025.

RPJMD Provinsi Lampung 2024 mengacu kepada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Serta Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dalam hal ini keterkaitan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dengan RPJMD Provinsi Lampung adalah telah tertuangnya pada Misi ke II dan yang memiliki keterkaitan dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yaitu **Mewujudkan “Good Governance”** untuk meningkatkan kualitas dan Pemerataan Pelayanan Publik.

A. TUJUAN, SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis untuk menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai dimasa mendatang, yang mengarahkan pada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan. Tujuan RPJMD Provinsi Lampung Pada Tahun 2019 – 2024 yang telah termuat dalam Misi ke 2 (Dua) yaitu **Mewujudkan “Good Governance” untuk Meningkatkan Kualitas dan Pemerataan Pelayanan Publik.** Berdasarkan Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan ini perlu dirumuskan Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 guna untuk mengukur seberapa besar tingkat capaian kinerja yang diperoleh dari setiap tahunnya.

Untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, professional, dan berdedikasi tinggi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024 yaitu sebagai berikut :



A. Matrik Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target 2019-2024

Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET AKHIR RENSTRA	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
						2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1.	Terwujudnya Profesionalisme PNS	Indeks Profesionalitas PNS	80%	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	60%	65%	70%	75%	80%
			100%	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	40%	58%	79%	91%	100%

Sumber Data : Perubahan RENSTRA BKD 2019-2024

Berdasarkan Perubahan Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2019–2024, arah pembangunan manajemen kepegawaian difokuskan pada terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini diwujudkan melalui penetapan Indeks Profesionalitas PNS sebagai indikator utama kinerja dengan target akhir sebesar 80% pada tahun 2024. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, ditetapkan dua sasaran strategis yang sekaligus menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan manajemen ASN di Provinsi Lampung. Pertama, meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi. Sasaran ini bertujuan agar setiap pegawai dapat ditempatkan secara tepat sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, serta keahlian yang dimiliki. Pengukuran dilakukan melalui indikator persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi, dengan target capaian yang meningkat secara bertahap dari 60% pada tahun 2020, 65% pada tahun 2021, 70% pada tahun 2022, 75% pada tahun 2023, hingga mencapai 80% pada tahun 2024. Pola kenaikan target ini menunjukkan adanya komitmen pemerintah daerah untuk terus memperbaiki sistem penempatan pegawai secara berkesinambungan.

Kedua, meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian, yang diukur melalui indikator persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik. Indikator ini menggambarkan upaya transformasi layanan kepegawaian menuju sistem digital yang lebih cepat, efisien, dan transparan. Target yang ditetapkan menunjukkan tren peningkatan signifikan, dimulai dari 40% pada tahun 2020, naik menjadi 58% pada tahun 2021, 79% pada tahun 2022, 91% pada tahun 2023, dan ditetapkan mencapai 100% pada tahun 2024.

B. Matrik IKU dan Formulasi

Tabel 2.2 Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran Strategis, IKU, Definisi Operasional, Target 2019-2024

Tujuan			Sasaran Strategis									Sumber Data	Ket.
Tujuan	Indikator	Target	Sasaran	IKU	Definisi Operasional	Baseline 2019	Target						
							2020	2021	2022	2023	2024		
Terwujudnya Profesionalisme PNS	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	-	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	N/a	N/a	60%	65%	70%	75%	80%	BKD	-
	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik		Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	N/a	N/a	40%	58%	79%	91%	100%	BKD	-
	Indeks Sistem Merit	285,5	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	N/a	N/a	-	-	-	-	285,5	BKD	-

Sumber Data : Perubahan IKU BKD 2019-2024

Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, ditetapkan dua indikator utama kinerja yang menjadi tolok ukur pencapaian sasaran strategis, yaitu persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

Sasaran pertama adalah meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi. Sasaran ini diukur melalui indikator persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi, yang sekaligus dijadikan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan target kinerja yang meningkat secara bertahap, yaitu **60%** pada tahun **2020**, **65%** pada **tahun 2021**, **70%** pada tahun **2022**, **75%** pada tahun **2023**, dan mencapai **80%** pada tahun 2024. Peningkatan target ini mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam menempatkan ASN secara lebih tepat dan berbasis merit sistem, sehingga profesionalisme pegawai dapat terwujud.

Sasaran kedua adalah meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian, yang diukur melalui indikator persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik. Target yang ditetapkan untuk indikator ini menunjukkan tren kenaikan yang signifikan, yakni **40%** pada tahun **2020**, **58%** pada tahun **2021**, **79%** pada tahun **2022**, **91%** pada tahun **2023**, hingga mencapai **100%** pada tahun **2024**. Hal ini menunjukkan adanya transformasi pelayanan kepegawaian menuju sistem digital yang efisien, transparan, dan akuntabel, sejalan dengan arah kebijakan reformasi birokrasi nasional.

Secara keseluruhan, matriks IKU dan formulasi tersebut memberikan gambaran bahwa BKD Provinsi Lampung berkomitmen untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN, baik melalui penempatan pegawai sesuai kompetensi maupun penguatan digitalisasi layanan administrasi kepegawaian. Dengan target yang semakin meningkat setiap tahunnya, diharapkan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dapat tercapai secara optimal pada akhir periode Renstra tahun 2024.

Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP dengan melakukan berbagai upaya perbaikan tata kelola manajemen aparatur sipil negara. Langkah-langkah yang dilakukan meliputi penyempurnaan sistem penilaian kinerja, peningkatan transparansi dalam pola rekrutmen dan promosi jabatan, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses manajemen ASN.

Melalui upaya tersebut, **Indeks Sistem Merit** diharapkan mencapai nilai **285,5** sesuai target yang telah ditetapkan dalam rencana strategis 2019–2024. Peningkatan indeks ini mencerminkan keberhasilan BKD dalam mewujudkan manajemen ASN berbasis kompetensi, kinerja, dan profesionalisme, sejalan dengan tujuan peningkatan kualitas pelayanan publik di Provinsi Lampung.

2.2. PERUBAHAN RENJA 2024

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Menpan RB Tahun 2024, terdapat beberapa aspek lain yang menjadi prinsip dasar untuk mewujudkan konsep SMART ASN. Konsep ini bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, berintegritas, dan berdaya saing tinggi. Dalam hal ini maka BAPPEDA Provinsi Lampung dianggap perlu membuat Perubahan Rencana Kerja (Renja) 2024 dan mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, guna untuk meningkatkan penilaian SAKIP 2024 berikut Perubahan Renja 2024 :

Tabel 2.3 Perubahan Renja Tahun 2024

IKU	Realisasi 2023(%)	Renja 2024		Perubahan Renja 2024	
		Anggaran	Target Kinerja	Anggaran	Target Kinerja
Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	73.15%	7.934.489.260	75,04%	-	-
Meningkatnya pelayanan administrasi Kepegawaian	87.5%	17.388.712.238	87,5%	-	-
Indeks Sistem Merit	279,5	-	-	25.523.201.498	285,5

Sumber data : Olahan data BKD Provinsi Lampung

Berdasarkan Tabel 2.3 Perubahan Renja Tahun 2024, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023 capaian indikator persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi sebesar **73,15%** dengan alokasi anggaran Rp7.934.489.260. Pada tahun 2024, target indikator ini ditetapkan sebesar **75,04%**.

Selanjutnya, indikator meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian pada tahun 2023 mencapai realisasi sebesar **87,5%** dengan anggaran Rp17.388.712.238. Pada tahun 2024, target indikator ini tetap dipertahankan pada angka **87,5%**, mencerminkan konsistensi kinerja pelayanan administrasi berbasis elektronik.

Selain itu, terdapat penambahan indikator baru yaitu **Indeks Sistem Merit** pada tahun 2023 realisasi nya sebesar **279,5** nilai indeks ,dengan alokasi anggaran sebesar Rp25.523.201.498 dan target capaian **98,5%**. Penambahan indikator ini merupakan tindak lanjut dari arahan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kemenpan RB Tahun 2024 serta rekomendasi Bappeda Provinsi Lampung, yang menekankan pentingnya penguatan sistem merit dalam tata kelola ASN.

Dengan adanya perubahan ini, struktur IKU BKD Provinsi Lampung Tahun 2024 menjadi lebih fokus pada penguatan manajemen ASN melalui penerapan sistem merit, sekaligus menjaga capaian indikator sebelumnya agar selaras dengan peningkatan kualitas SAKIP daerah.

2.3. PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

**Tabel 2.4 Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Satuan	Target
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks sistem Merit	indeks	285,5

Sumber Data : RENJA perubahan 2024

Tabel 2.5 Matrik Perubahan Perjanjian Kerja dan Anggaran

NO	PROGRAM /KEGIATAN	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 17.588.712.238,34	APBD-P
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 116.890.000,00	APBD-P
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 14.995.084.774,34	APBD-P
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 941.077.309,00	APBD-P
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 989.559.755,00	APBD-P
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Rp. 546.100.400,00	APBD-P
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 7.934.489.260,00	APBD-P
	Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 6.227.344.260	APBD-P
	Mutasi dan Promosi ASN	Rp.1.165.490.000,00	APBD-P
	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 457.472.000,00	APBD-P
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 84.183.000,00	APBD-P
	Total Anggaran	Rp. 25.523.201.498.34	APBD-P

Sumber Data : P-PK Badan Kepegawaian Daerah 2025

Berdasarkan Tabel 2.5 Matrik Perubahan Perjanjian Kinerja dan Anggaran, total anggaran BKD Provinsi Lampung Tahun 2025 mencapai **Rp.25.523.201.498.34** yang bersumber dari APBD-P. Anggaran tersebut dialokasikan ke dalam dua program utama.

Pertama, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan total anggaran **Rp. 17.588.712.238,34**, meliputi kegiatan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja, administrasi keuangan, administrasi umum, penyediaan jasa penunjang, serta pemeliharaan barang milik daerah.

Kedua, Program Kepegawaian Daerah dengan total anggaran **Rp.7.934.489.260,00**, mencakup kegiatan pengadaan dan pemberhentian ASN, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi ASN, serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur.



Alokasi anggaran ini menunjukkan prioritas Pemerintah Provinsi Lampung dalam memperkuat fungsi penunjang pemerintahan sekaligus meningkatkan kualitas manajemen ASN secara berkesinambungan.

2.4. KESELARASAN DOKUMEN SAKIP

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2019 – 2024 memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 2 sasaran yaitu :

1. Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi
2. Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

Dimana Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut digunakan dari awal Tahun 2019 sampai 2024 lalu berdasarkan hasil desk Tim Evaluator, Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung perlu mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut menjadi **Indeks Sistem Merit**, dikarenakan indeks sistem merit merupakan gambaran yang telah mencakup kegiatan yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Tabel 2.6 Keselarasan Dokumen SAKIP Tahun 2024

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	REALISASI 2023	PERUBAHAN RENSTRA 2019-2024	PERUBAHAN RENJA 2024	PERUBAHAN PK 2024	KET
1	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	73.15%	75%	-	-	Tidak sesuai/relevan dengan katagori SMART
	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	87.5%	91%	-	-	Tidak sesuai/relevan dengan katagori SMART
2	Indeks Sistem Merit	-	-	285,5	285,5	Perubahan indikator menjadi SMART

Sumber Data : Olahan Data BKD 2025



Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung Nomor : 000.8.6.3/3728/VI.04/2024 tentang Penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, yang menjelaskan bahwa Perubahan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, berdasarkan Surat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, nomor B/175/AA.05/2024, tanggal 03 September 2024, perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan hasil Tim Evakuator bahwasanya perlu mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) guna untuk acuan kinerja yang lebih terukur dan lebih baik lagi serta menjadi salah satu faktor penunjang Indikator Strategis Pemerintah Provinsi Lampung.

2.5. PROGRAM UNGGULAN

Program Unggulan Badan Kepegawaian Daerah memiliki beberapa inovasi yang akan dilaksanakan pada Tahun 2024 Sebagai penerapan Indeks sistem Merit yaitu pengembangan Aplikasi (SI-PERI) dan Pengembangan aplikasi BerTAPIS sebagai pengelolaan Manajemen talenta untuk Menyusun Dokumen *Human Capital Development Plan* (HCDP).

Tabel 2.7 Program Unggulan Tahun 2024

NO	IKU 2024	PROGRAM UNGGULAN DAN INOVASI
1.	Indeks sistem Merit	1. Pengembangan Aplikasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SI-PERI) untuk seluruh Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. 2. Pengembangan Aplikasi BerTAPIS untuk pengelolaan Manajemen talenta Menyusun Dokumen Human Capital Development Plan (HCDP) untuk mengimplementasikan pengembangan kompetensi yang berdasarkan rencana kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN.

Sumber Data :Perubahan Renja 2024



Inovasi Pengembangan Aplikasi SIPERI sesuai Peraturan MENPANRB No 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, serta Peraturan KASN No 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN. Sehingga dengan adanya aplikasi SIPERI, BKD Provinsi Lampung dapat memantau dan menilai sejauh mana pelaksanaan sistem merit dalam manajemen ASN pada setiap perangkat daerah. Sehingga Provinsi Lampung akan memiliki data pelaksanaan implementasi system merit dalam manajemen ASN pada setiap perangkat daerah yang ada didalamnya

Inovasi Ber-TAPIS menjadi lebih unggul dibanding sistem manajemen ASN konvensional karena bersifat terintegrasi dan digital, memungkinkan proses lebih cepat, akurat, dan efisien. Sistem ini menjamin transparansi, objektivitas, serta meminimalkan intervensi politik. Ber-TAPIS mendukung prinsip good governance, meningkatkan skor sistem merit di Provinsi Lampung, dan mendorong budaya kerja berbasis kinerja serta pengembangan potensi lokal untuk mengatasi isu seperti kemiskinan.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. PENGUKURAN KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah melaksanakan penilaian maupun pengukuran kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja tahun 2024 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja menurut Permenpan No 88 Tahun 2021, predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kategori Capaian Indikator Kinerja

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1.	Lebih dari 90%	Sangat Memuaskan
2.	Diatas 80% sampai dengan 90%	Memuaskan
3.	Diatas 70% sampai dengan 80%	Sangat Baik
4.	Diatas 60% sampai dengan 70%	Baik
5.	Diatas 50% sampai dengan 60%	Cukup
6.	Kurang dari 40%	Kurang

Sumber data: Permenpan No 88 Th 2021

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab

tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran.

Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019-2024, telah ditetapkan sebanyak 1 tujuan, dengan 1 indikator yang di turunkan secara langsung mejadi sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

3.2. CAPAIAN INDIKATOR TUJUAN & KINERJA UTAMA TAHUN 2019-2024

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan sasaran utama untuk meningkatkan target kinerja setiap tahunnya agar terus meningkat sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai. Apabila realisasi target kinerja yang dilaksanakan sesuai dengan target yang ditentukan maka kinerja tersebut berhasil, dan sebaliknya apabila realisasi kinerja target tidak sesuai dengan target yang ditetapkan maka kinerja dinyatakan tidak berhasil. Setiap tahunnya BKD Provinsi Lampung selalu berupaya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja dengan melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang mempengaruhi kinerja organisasi. Berikut capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024.

Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 menunjukan hasil sebagai berikut :



Tabel 3.2
Persentase dan Penilaian Realisasi Kinerja Tahun 2020-2024

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024	Sasaran	IKU BKD	S a t u a n	Kinerja 2019		Kinerja 2020		Kinerja 2021		Kinerja 2022		Kinerja 2023		Kinerja 2024		Capaian
									Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Mewujudkan penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen PNS	Persentase penempatan PNS dalam Jabatan sesi kompetensi	-	-	-	Melaksanakan penempatan PNS dalam Jabatan sesuai kompetensi	Persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	%	60	57	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	95%
		Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	-	-	-	Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas		%	40	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89%
2	Terwujudnya Profesionalisme ASN	Persentase penempatan PNS dalam Jabatan sesi kompetensi	-	-	-	Meningkatnya penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai Kompetensi	%	-	-	60	64,82	65	67,93	70	72,81	75	73,15	-	-	-
		Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	-	-	-	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Elektronik	%	-	-	40	50	58	50	79	70,8	91	87,5	-	-	-
3	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	285,5	298,5	104,6%	Terlaksananya Implementasi 8 aspek Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	N	-	-	-	-	-	161,5	-	258,5	-	279,5	285,5	298,5	104,6%

Sumber Data : Olahan Data BKD Provinsi Lampung, 2024



Dapat dilihat pada tabel 3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 samapai dengan Tahun 2024 bahwasanya pada tahun tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung masih menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang lama tahun 2020, lalu Tahun 2024 telah menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) terbaru dengan **realisasi sebesar 298.5** dari **target 285.2** dengan **capaian 104.6** penilaian ini yang dikeluarkan oleh BKN dalam rangka pengukuran kinerja bagi Badan Kepegawaian Dearah Provinsi Lampung Tahun 2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung Nomor : 000.8.6.3/3728/VI.04/2024 tentang Penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, yang menjelaskan bahwa Perubahan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, berdasarkan Surat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, nomor B/175/AA.05/2024, tanggal 03 September 2024, perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan hasil Tim Evakuator bahwasanya perlu mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) guna untuk acuan kinerja yang lebih terukur dan lebih baik lagi serta menjadi salah satu faktor penunjang Indikator Strategis Pemerintah Provinsi Lampung.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan pertimbangan :

- a. bahwa untuk mewujudkan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara perlu diatur penerapan sistem merit di lingkungan instansi pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.



3.3. PENGUKURAN EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA SASARAN STRATEGIS

Evaluasi capaian kinerja bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan analisis capaian kinerja. Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-perbandingan antara lain :

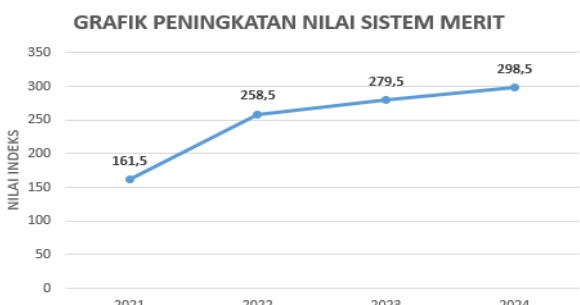
- kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- kinerja nyata dengan target akhir renstra.
- kinerja suatu instansi dengan kinerja instansi lain yang unggul di bidangnya ataupun dengan kinerja sektor swasta.
- kinerja nyata dengan kinerja di instansi lain atau dengan standar nasional.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2024 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari sebanyak 1 sasaran dan sebanyak 1 indikator kinerja, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tahun 2019-2024. Pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dan Perbandingan Capaian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara rinci dapat dilihat pada tabel 3.3.



Tabel 3.3

Perbandingan Capaian Indikator Kinerja BKD Provinsi Lampung

Sasaran 1	Meningkatnya Manajemen ASN				
IKU	Indeks Sistem Merit				
Satuan	Persentase & Nilai				
Capaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019-2024					
No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian	CAPAIAN IKU BKD TAHUN 2019-2024 GRAFIK PENINGKATAN NILAI SISTEM MERIT 
1	2019	-	-	-	
2	2020	-	-	-	
3	2021	-	161,5	-	
4	2022	-	258,5	-	
5	2023	-	279,5	-	
6	2024	285,5	298,5	104.6%	

Sumber Data : Olahan Data BKD Provinsi Lampung

Sasaran meningkatnya manajemen ASN yang diampu oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 memiliki 1 indikator yaitu indeks Sistem Merit dengan nilai realisasi kinerja sebesar 298,5 dari nilai target sebesar 285,5 yang direncanakan (*dalam Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024*) sehingga persentase capaian kinerjanya adalah 104,6%.

Pada Progressnya capaian Indeks Sistem Merit BKD Provinsi Lampung menunjukkan peningkatan kinerja yang sangat signifikan dan sangat memuaskan dari tahun 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021 realisasi indeks tercatat sebesar 161,5 kemudian pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 258,5 atau naik sekitar 97 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian indeks kembali meningkat menjadi 279,5 atau bertambah sekitar 21 poin dari tahun 2022. Memasuki tahun 2024 realisasi indeks mencapai 298,5 atau naik 19 poin dibandingkan capaian tahun 2023 dan bahkan melampaui target yang ditetapkan sebesar 285,5 dengan capaian sebesar 104,6 persen. Peningkatan capaian ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berhasil melaksanakan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan manajemen ASN melalui penerapan sistem merit secara konsisten. Hasil tersebut menjadi bukti bahwa tindak lanjut atas rekomendasi evaluasi SAKIP memberikan dampak positif terhadap

perbaikan tata kelola kepegawaian sehingga secara keseluruhan capaian kinerja dari tahun 2021 hingga 2024 dapat dikategorikan “**Sangat memuaskan**” dan selaras dengan tujuan pembangunan aparatur sipil negara yang berbasis kompetensi kinerja dan profesionalisme.

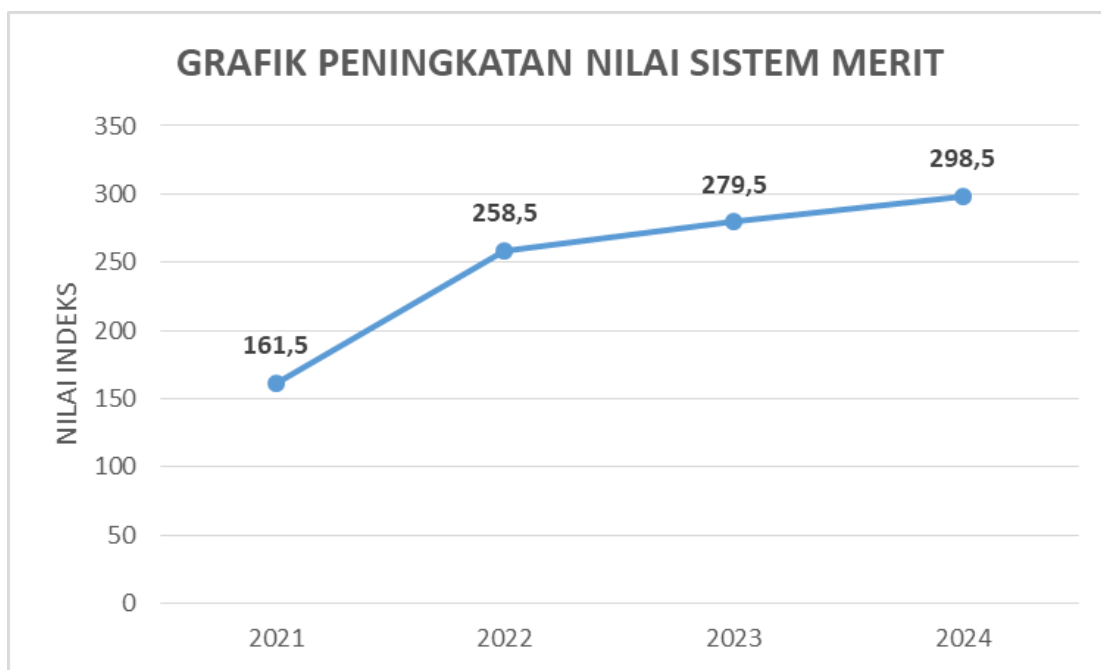
Penilaian ini yang dikeluarkan oleh BKN dalam rangka pengukuran kinerja bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung Nomor : 000.8.6.3/3728/VI.04/2024 tentang Penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, yang menjelaskan bahwa Perubahan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, berdasarkan Surat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, nomor B/175/AA.05/2024, tanggal 03 September 2024, perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan hasil Tim Evakuator bahwasanya perlu mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) guna untuk acuan kinerja yang lebih terukur dan lebih baik lagi serta menjadi salah satu faktor penunjang Indikator Strategis Pemerintah Provinsi Lampung.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan pertimbangan :

- a. bahwa untuk mewujudkan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara perlu diatur penerapan sistem merit di lingkungan instansi pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

KASN telah menyusun instrumen penilaian penerapan Sistem Merit yang tertuang dalam Peraturan KASN No.9 Tahun 2019 tentang tata cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Merit merupakan penopang utama bagi terselenggaranya manajemen atau tata kelola

pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam segala aspek, termasuk pengangkatan jabatan dalam manajemen pegawai pemerintah. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam UU ASN Pasal 51 bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasar sistem merit. Prinsip sistem merit mensejajarkan aspek kompetensi (*competence*), kualifikasi (*qualification*), prestasi kerja (*performance*), adil (*fairness*), dan terbuka (*open*). Dalam pengangkatan jabatan merit seharusnya sebagai nilai yang dijunjung tinggi untuk mendapatkan profesionalitas ASN. Berikut dibawah ini Garfik Pencapaian dalam Penilaian Sistem Merit dari Tahun 2021 – 2024.



Sumber : Penilaian KASN terhadap Sistem Merit Provinsi Lampung

Pencapaian penilaian mandiri Sistem Merit dapat diperoleh melalui 8 aspek, dan didalam aspek-aspek itu sendiri terdapat indikator-indikator untuk memperoleh penilaian tersendiri, berikut dibawah ini hasil dari penilaian aspek tersebut dari tahun 2021 - 2024 yaitu :



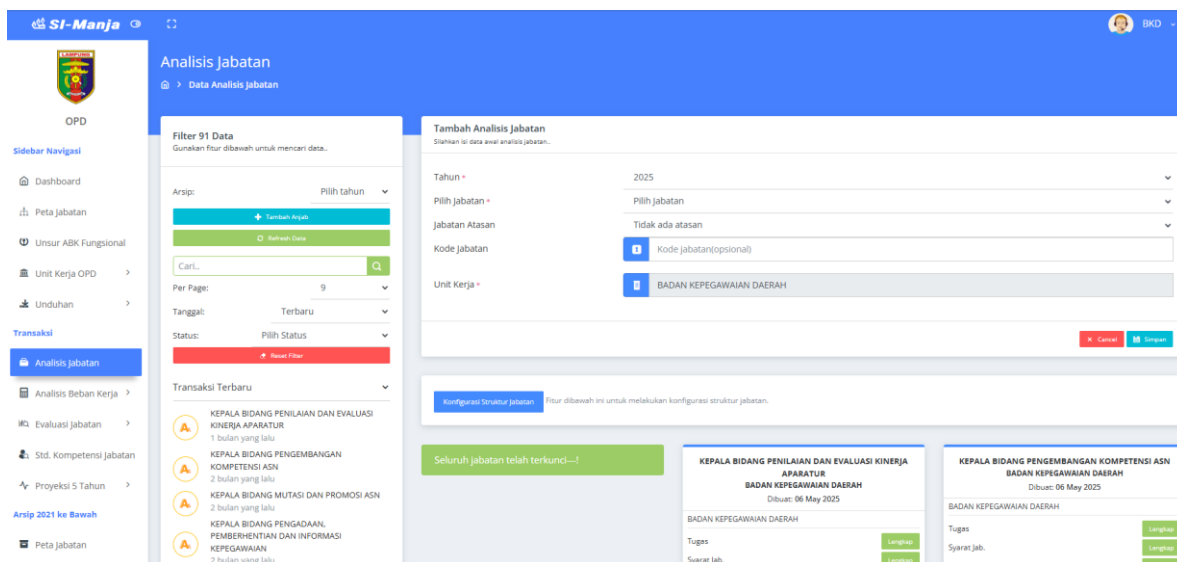
1. Perencanaan Kebutuhan pegawai
2. Pengadaan ASN
3. Pengembangan Karir
4. Promosi dan Mutasi
5. Manajemen Kinerja
6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin
7. Perlindungan dan Pelayanan
8. Sistem Informasi Kepegawaian

NO.	PENILAIAN ASPEK	PENILAIAN INDIKATOR
1	PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI	
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan Gubernur, dan Pemerintah Provinsi Lampung sudah menetapkan Keputusan Gubernur Lampung yang berisi peta jabatan pasca penyederhanaan birokrasi, serta Pemerintah Provinsi Lampung sudah menetapkan Keputusan Gubernur Lampung terkait proyeksi kebutuhan ASN jangka menengah 5 tahun;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 7.5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilai Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 7.5,2.5,3) (Tahun 2022 7.5,2.5,3) (Tahun 2023 10,2.5,4)

	Telah tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis system informasi yang telah diperbaharui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya dalam system informasi kepegawaian;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 10,2.5,4) (Tahun 2022 10,2.5,4) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Telah tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pension dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun kedepan dan diperbarui secara otomatis;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 5,2.5,2) (Tahun 2022 10,2.5,4) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 7.5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 5,2.5,2) (Tahun 2022 7.5,2.5,3) (Tahun 2023 10,2.5,4)

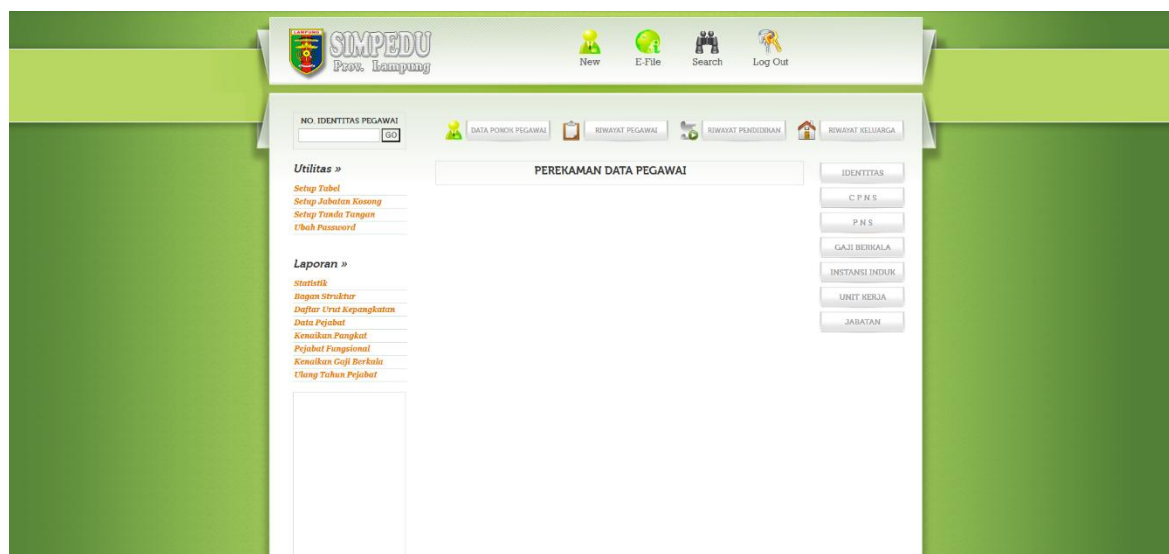
BKD Provinsi Lampung berkolaborasi dengan Biro organisasi dan seluruh perangkat daerah Provinsi Lampung untuk Menyusun peta jabatan dan rencana kebutuhan ASN jangka menengah berdasarkan hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Peta jabatan dirinci berdasarkan jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas, dan kualifikasi pendidikan, serta telah ditetapkan melalui Keputusan Gubernur Lampung. Selain itu, Pemerintah Provinsi Lampung juga telah menetapkan Keputusan Gubernur tentang proyeksi kebutuhan ASN jangka menengah lima tahun sebagai acuan dalam perencanaan pengadaan pegawai. Dengan adanya peta jabatan dan proyeksi kebutuhan ASN ini, pengelolaan pegawai dapat dilakukan lebih terarah, efisien, dan sesuai kebutuhan organisasi.

Pemerintah Provinsi Lampung telah memiliki data kepegawaian yang lengkap dan terintegrasi melalui **aplikasi Si-Manja**. Data tersebut diperbarui secara berkala untuk memastikan akurasi informasi terkait pegawai, termasuk riwayat jabatan, pendidikan, kualifikasi, dan status kepegawaian lainnya. Dengan adanya integrasi data kepegawaian dalam sistem ini, Pemerintah Provinsi Lampung dapat melakukan monitoring dan pengelolaan kepegawaian secara efektif, akurat, dan efisien.



Sumber data :Aplikasi Si-Manja BKD Provinsi Lampung

Pemerintah Provinsi Lampung telah mengintegrasikan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun ke dalam **aplikasi SIMPEDU**. Sistem ini secara otomatis menampilkan proyeksi pegawai yang akan pensiun untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara real-time. Dengan adanya pembaruan otomatis tersebut, Pemerintah Provinsi Lampung dapat melakukan perencanaan kebutuhan ASN secara lebih tepat, efektif, dan berbasis data aktual.



Sumber Data : Aplikasi SIMPEDU BKD Provinsi Lampung

Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan hasil **Analisis Jabatan (Anjab)** dan **Analisis Beban Kerja (ABK)**, yang diselaraskan dengan program prioritas pembangunan dan potensi daerah. Penyusunan rencana tersebut tertuang dalam **Keputusan Gubernur Nomor G/745/B.07/HK/2024** tentang Penerapan Hasil Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Dokumen ini menjadi pedoman dalam pengelolaan kebutuhan ASN agar sesuai dengan arah pembangunan daerah dan memastikan efisiensi birokrasi.

2	PENGADAAN PEGAWAI	
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai petapotensi daerah dan prioritas pembangunan;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 8 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 6,2,3) (Tahun 2022 8,2,4) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun dan menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbaharui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten yaitu Peraturan Gubernur 45 tahun 2022 tentang Manajemen ASN yang didalamnya terdapat mekanisme terkait pengadaan ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 8 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 4,2,2) (Tahun 2022 4,2,2) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah melaksanakan penerimaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif dan penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan melalui SSCASN;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 8 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 8,2,4) (Tahun 2022 8,2,4) (Tahun 2023 10,2.5,4)

	Pemerintah Provinsi Lampung telah melakukan evaluasi pasca Latsar pada CPNS, hal ini dituangkan dalam dokumen pelaksanaan terkait program pengembangan kompetensi lainnya bagi CPNS yang berpedoman kepada PerLAN 1 Tahun 2021;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 6 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 4,2,2) (Tahun 2022 6,2,3) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Seluruh CPNS (100%) yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 8 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 8,2,3) (Tahun 2022 8,2,4) (Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang diselaraskan dengan potensi daerah dan prioritas pembangunan. Penyusunan rencana ini dilakukan oleh BKD Provinsi Lampung bersama perangkat daerah terkait untuk memastikan kebutuhan pegawai sesuai dengan struktur organisasi dan arah pembangunan daerah. Rencana pengadaan ASN ini telah ditetapkan melalui **Keputusan Gubernur Nomor G/745/B.07/HK/2024** tentang Penerapan Hasil Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja pada Jabatan Manajerial dan Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai agar proses pengadaan dapat dilakukan secara terarah, efektif, dan efisien.

Pemerintah Provinsi Lampung telah menetapkan kebijakan pengadaan ASN melalui **Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2022** tentang Manajemen ASN. Peraturan ini mengatur tata cara dan mekanisme pengadaan pegawai yang dilaksanakan secara transparan, akuntabel, dan konsisten.

Proses pengadaan pegawai dimulai dari perencanaan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK, penetapan formasi, pengumuman lowongan, pendaftaran melalui portal SSCASN, seleksi administrasi dan kompetensi berbasis CAT, hingga penetapan dan pengangkatan ASN melalui Surat Keputusan Gubernur.

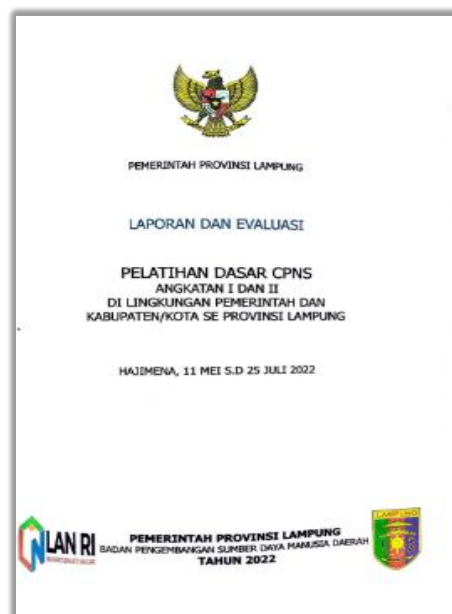


Sumber data : Instagram BKD Provinsi Lampung

Pemerintah Provinsi Lampung telah melaksanakan proses penerimaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan, dan tidak diskriminatif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Seluruh tahapan seleksi dilakukan melalui sistem SSCASN yang dikelola oleh BKN, mulai dari pendaftaran, verifikasi administrasi, seleksi kompetensi berbasis Computer Assisted Test (CAT), hingga penetapan hasil akhir.

Penetapan kelulusan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan dengan hasil yang dapat diakses publik melalui portal resmi SSCASN dan website BKD Provinsi Lampung. Proses ini memastikan akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengadaan ASN.

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan evaluasi pasca Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS sebagai bagian dari upaya pengembangan kompetensi ASN. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan penerapan nilai-nilai BerAKHLAK, peningkatan kapasitas individu, serta penguatan kinerja organisasi.



Pelaksanaan evaluasi pasca Latsar dituangkan dalam dokumen pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang disusun berdasarkan **PerLAN Nomor 1 Tahun 2021**. Dokumen tersebut memuat hasil evaluasi, rekomendasi pembinaan, serta rencana tindak lanjut program pengembangan kompetensi lainnya bagi CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

NO.	PENILAIAN ASPEK	PENILAIAN INDIKATOR
3	PENGEMBANGAN KARIR	
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah menetapkan SKJ untuk JPT, JA dan JF berdasarkan Permenpan 409 Tahun 2019 sementara penatapan SKJ untuk jabatan pelaksana diusulkan oleh Instansi teknis hal ini berdasarkan PermenpanRB Nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah pada Pasal 8 ayat (1): "Instansi Teknis mengusulkan penetapan nomenklatur Jabatan Pelaksana kepada Menteri sesuai dengan klasifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4."	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 15 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 5,5,1) (Tahun 2022 15,5,3) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah memiliki profil kompetensi ASN namun baru untuk level jabatan pelaksana karena masih dilakukan penilaian kompetensi secara bertahap oleh Badan Kepegawaian Daerah melalui UPTD Penilaian Kompetensi ASN;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 5,5,1) (Tahun 2022 10,5,2) (Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung sudah tersedia talent pool untuk JPT dan JA namun belum menggunakan sistem aplikasi;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 1. (Tahun 2021 10,5,2) (Tahun 2022 10,5,2) (Tahun 2023 10,2,5,4)
Pemerintah Provinsi Lampung sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT, JA dan JF yang diserahkan hasil seleksi dan Evaluasi JPT dan JA kepada PPK;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 2.5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 1. (Tahun 2021 0,2,5,0) (Tahun 2022 2,5,2,5,1) (Tahun 2023 10,2,5,4)
Pemerintah Provinsi Lampung sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JF,JA;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 7.5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 0,2,5,0) (Tahun 2022 5,2,5,2) (Tahun 2023 10,2,5,4)



Pemerintah Provinsi Lampung sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 0,2.5,0) (Tahun 2022 5,2.5,2) (Tahun 2023 10,2.5,4)
Pemerintah Provinsi Lampung sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk JPT, JF,JA;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 5,2.5,2) (Tahun 2022 5,2.5,2) (Tahun 2023 10,2.5,4)



	Pemerintah Provinsi Lampung telah memiliki kebijakan internal terkait penerapan manajemen talenta melalui BERTAPIS yaitu system informasi manajemen talenta yang akan memetakan ASN kedalam box talenta dan juga menghasilkan rencana suksesi. Database dai BERTAPIS adalah hasil ujikompetensi ASN Provinsi Lampung oleh BKD Provinsi Lampung melalui UPTD Penilaian Kompetensi ASN. Namun, saat ini database yang dimiliki belum memadai karena proses ujikompetensi masih terus dilakukan secara bertahap.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 5,2.5,2) (Tahun 2022 2.5,2.5,1) (Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah memiliki analisa kesenjangan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN Provinsi Lampung namun belum seluruhnya karena ujikompetensi masih dilakukan secara bertahap;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,2.5,0) (Tahun 2022 2.5,2.5,1) (Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung telah memiliki kebijakan internal terkait pengembangan kompetensi termasuk di dalamnya mengatur kegiatan pengembangan kompetensi non klasikal seperti coaching, mentoring, magang, dan lain – lain;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 7.5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 0,2,5,0) (Tahun 2022 5,2,5,2) (Tahun 2023 10,2,5,4)
--	--

Pemerintah Provinsi Lampung telah menetapkan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator (JA), dan Jabatan Fungsional (JF) berdasarkan Permenpan RB Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Sementara itu, untuk Jabatan Pelaksana, penetapan **SKJ** diusulkan oleh instansi teknis sesuai ketentuan **Permenpan RB Nomor 45 Tahun 2022** tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah. Hal ini sebagaimana diatur pada **Pasal 8 ayat (1)** yang menyebutkan bahwa *"Instansi teknis mengusulkan penetapan nomenklatur Jabatan Pelaksana kepada Menteri sesuai dengan klasifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4."*

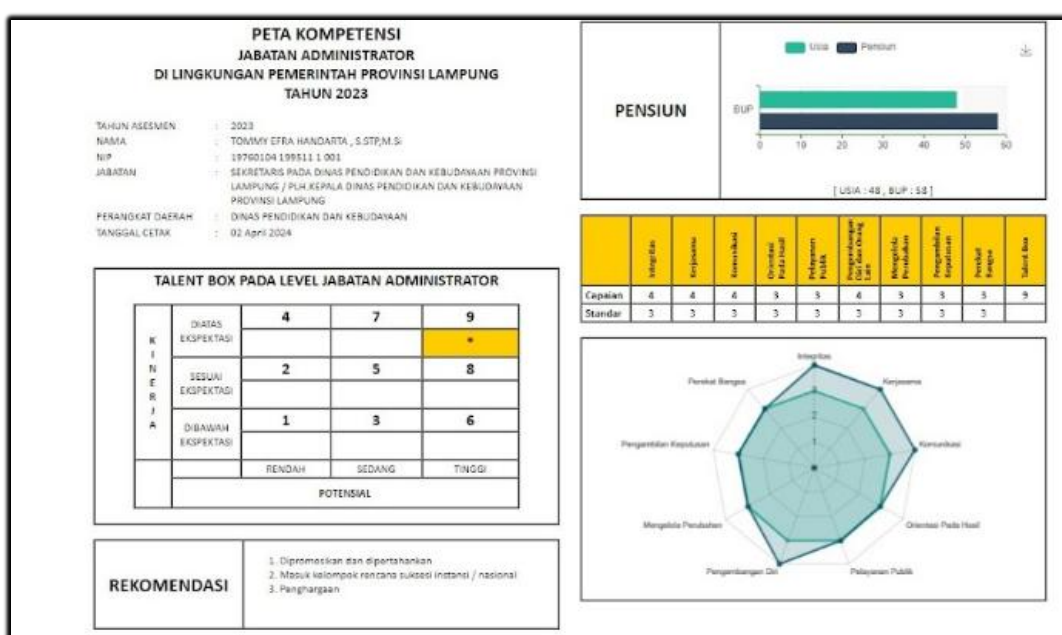


Sumber data : Dokumentasi BKD Provinsi Lampung



Dengan adanya penetapan SKJ ini, Pemerintah Provinsi Lampung memiliki acuan dalam penyusunan formasi, perencanaan kebutuhan pegawai, dan pengembangan kompetensi ASN agar sesuai dengan standar nasional.

Pemerintah Provinsi Lampung melalui BKD telah melaksanakan penilaian kompetensi ASN secara bertahap melalui UPTD Penilaian Kompetensi ASN. Hasil penilaian dituangkan dalam Peta Kompetensi ASN, salah satunya untuk Jabatan Administrator Tahun 2023.



Sumber data : Data Olahan BKD Provinsi Lampung

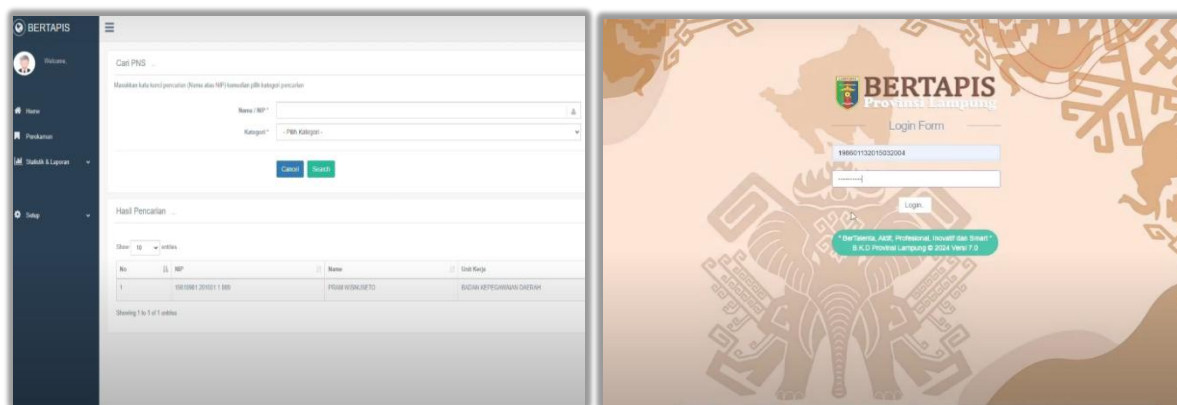
Peta kompetensi ini memuat tingkat capaian kompetensi, talent box, dan rekomendasi pengembangan sebagai dasar penyusunan program pengembangan kompetensi ASN. Saat ini, profil kompetensi yang tersedia masih mencakup jabatan pelaksana dan sebagian administrator, sementara penilaian untuk JF dan JPT akan dilakukan bertahap.

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah telah memiliki talent pool untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Administrator (JA) sebagai bagian dari implementasi manajemen talenta ASN. Pelaksanaan manajemen talenta ini berpedoman pada **Peraturan Gubernur Lampung Nomor 45**

Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Meskipun talent pool untuk JPT dan JA telah tersedia, hingga saat ini belum terintegrasi dengan sistem aplikasi berbasis digital. Pengelolaan talent pool masih dilakukan secara manual melalui dokumen dan rekapitulasi data. Ke depan, Pemerintah Provinsi Lampung akan mengembangkan sistem aplikasi manajemen talenta agar pengelolaan talent pool ASN lebih efektif, transparan, dan terintegrasi.

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah memiliki kebijakan internal terkait penerapan manajemen talenta ASN yang diimplementasikan melalui BERTAPIS (*Sistem Informasi Manajemen Talenta*).



Sumber Data : Aplikasi BERTAPIS BKD Provinsi Lampung

BERTAPIS berfungsi untuk memetakan ASN ke dalam box talenta berdasarkan hasil penilaian kompetensi serta menyusun rencana suksesi jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Database **BERTAPIS** bersumber dari hasil uji kompetensi ASN yang dilaksanakan oleh UPTD Penilaian Kompetensi ASN BKD Provinsi Lampung.

Namun, saat ini database BERTAPIS masih belum memadai karena proses uji kompetensi ASN masih berlangsung secara bertahap. Ke depan, Pemerintah Provinsi Lampung akan terus memperbarui database dan mengintegrasikan seluruh data ASN agar sistem manajemen talenta berbasis BERTAPIS dapat berjalan optimal, transparan, dan akuntabel.

4	PROMOSI DAN MUTASI	
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah pola karir pegawai dengan dasar kebijakan baik jalur vertikal, horisontal dan diagonal.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilai Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 5,5,1) (Tahun 2022 5,5,1) (Tahun 2023 10,2,5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi namun belum mengacu pada talent pool;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilai Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 2.5,2.5,1) (Tahun 2022 2.5,2.5,1) (Tahun 2023 10,2,5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif secara regional/nasional dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi PNS;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilai Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 5,2.5,2) (Tahun 2022 5,2.5,2) (Tahun 2023 10,2,5,4)



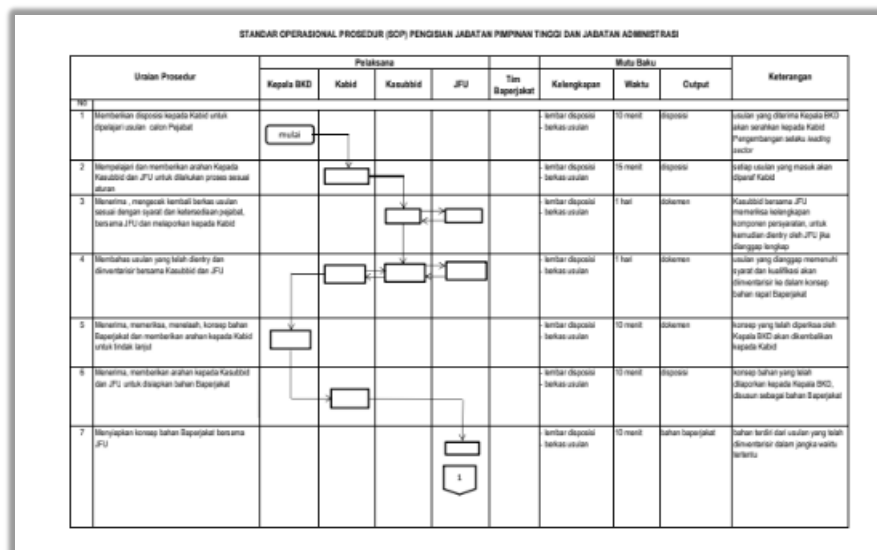
Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah telah menetapkan dan menerapkan pola karier pegawai ASN sebagai bagian dari pelaksanaan manajemen talenta. Penerapan pola karier ini berpedoman pada **Peraturan Gubernur Lampung Nomor 45 Tahun 2022** tentang Penyelenggaraan Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Dalam kebijakan tersebut diatur bahwa pengembangan karier ASN dilakukan melalui **tiga jalur utama**, yaitu:

1. **Jalur Vertikal** → promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pegawai.
2. **Jalur Horizontal** → perpindahan ke jabatan setara pada unit kerja atau bidang berbeda sesuai kebutuhan organisasi.
3. **Jalur Diagonal** → perpindahan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional atau sebaliknya, dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penerapan pola karier ini bertujuan untuk menciptakan pengelolaan karier ASN yang transparan, objektif, dan akuntabel. Selain itu, pola karier menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi, promosi jabatan, mutasi, dan perencanaan suksesi di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah telah melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka serta menerapkan tata cara promosi dan mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Seluruh proses pengisian JPT dilakukan mengacu pada prinsip transparansi, akuntabilitas, objektivitas, dan kompetensi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif.



Sebagai bukti dukung, Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengisian JPT dan Jabatan Administrator yang mengatur tahapan, pelaksana, waktu, dan output dari proses seleksi.

Namun, hingga saat ini, proses pengisian JPT, promosi, dan mutasi ASN belum sepenuhnya memanfaatkan data talent pool karena proses penilaian kompetensi ASN masih dilakukan secara bertahap. Ke depan, Pemerintah Provinsi Lampung berkomitmen untuk mengintegrasikan hasil talent pool dengan mekanisme seleksi dan mutasi jabatan guna mendukung penerapan manajemen talenta ASN sebagaimana diatur dalam Pergub Lampung Nomor 45 Tahun 2022.

Pemerintah Provinsi Lampung telah melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif pada tingkat regional maupun nasional, berpedoman pada kualifikasi dan kompetensi ASN. Pelaksanaan seleksi ini didasarkan pada **Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/484/B.07/HK/2022** tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Dalam keputusan tersebut ditetapkan standar kompetensi yang menjadi acuan dalam proses seleksi JPT, termasuk kompetensi manajerial, sosial kultural, teknis, dan kompetensi pemerintahan. Seluruh tahapan seleksi dilaksanakan secara transparan, akuntabel, objektif, dan berbasis merit dengan memperhatikan rekam jejak, integritas, serta kesesuaian kompetensi dengan jabatan yang dilamar.

5	MANAJEMEN KINERJA	
	Telah tersedia kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 20 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 10,5,2) (Tahun 2022 20,5,4) (Tahun 2023 10,2,5,4)
	Telah tersedia kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dengan penggunaan metode penilaian kinerja yang objektif;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 20 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 20,5,4) (Tahun 2022 20,5,4) (Tahun 2023 10,2,5,4)
	Telah tersedia kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan melalui penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 7.5,2.5,3) (Tahun 2022 10,2,5,4) (Tahun 2023 10,2,5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi yang dituangkan dengan Perjanjian Kinerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 15 dari bobot nilai indikator sebesar 5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 0,2.5,0) (Tahun 2022 5,5,1) (Tahun 2023 10,2.5,4)
Telah tersedia kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan melalui penilaian kinerja dalm pengambil keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karier;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,2.5,0)(Tahun 2022 5,2.5,2)(Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun dan menerapkan kontrak kinerja bagi seluruh aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah sebagai bentuk komitmen dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Kontrak kinerja ini diturunkan dari Rencana Strategis (Renstra) Organisasi dan dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kinerja antara pejabat yang lebih tinggi dengan pejabat yang lebih rendah, hingga tingkat pegawai.

Kontrak kinerja disusun dengan memperhatikan indikator kinerja yang terukur, spesifik, dan relevan dengan tujuan organisasi. Pemerintah Provinsi Lampung juga telah menggunakan metode penilaian kinerja yang objektif untuk memantau pencapaian target kinerja setiap ASN.

Selain itu, penilaian kinerja dilakukan secara berkala dan disertai dengan dialog kinerja antara atasan dan bawahan sebagai bagian dari mekanisme evaluasi. Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan, pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, promosi, dan mutasi pegawai.

Upaya ini sejalan dengan penerapan manajemen kinerja ASN berbasis Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung manajemen talenta ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

NO.	PENILAIAN ASPEK	PENILAIAN INDIKATOR
6	PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN	
		Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 7.5,2.5,3)(Tahun 2022 7.5,2.5,3)(Tahun 2023 10,2.5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung saat ini telah menyusun kebijakan internal untuk member penghargaan yang bersifat financial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 5 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,2.5,0)(Tahun 2022 2.5,2.5,1)(Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung telah menetapkan kebijakan internal instansi terkait penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 10,2,5,4)(Tahun 2022 10,2,5,4)(Tahun 2023 10,2,5,4)
Data base terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN).	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 10 dari bobot nilai indikator sebesar 2.5 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 7.5,2,5,3)(Tahun 2022 7.5,2,5,3)(Tahun 2023 10,2,5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah telah menyusun dan menetapkan berbagai kebijakan internal dalam rangka peningkatan kinerja, disiplin, dan motivasi kerja ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Pertama, Pemerintah Provinsi Lampung telah menyusun kebijakan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor utama, di samping disiplin kerja dan kehadiran pegawai. Kebijakan ini bertujuan mendorong tercapainya kinerja organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel.



Kedua, Pemerintah Provinsi Lampung telah menetapkan kebijakan pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi dalam bentuk penghargaan finansial seperti insentif dan non-finansial berupa piagam, sertifikat, dan rekomendasi pengembangan karier.

Ketiga, Pemerintah Provinsi Lampung juga telah menetapkan kebijakan internal terkait penegakan disiplin ASN yang mencakup penerapan kode etik dan kode perilaku ASN. Proses penegakan disiplin ini dilakukan secara terukur dan transparan serta menjadi salah satu dasar dalam pembinaan ASN.

Selain itu, database penegakan disiplin ASN telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian internal instansi dan juga terhubung langsung dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Nasional (SIASN) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Integrasi ini memastikan pengelolaan data kepegawaian yang lebih akurat, terpusat, dan real-time untuk mendukung pengambilan kebijakan berbasis data.

7	PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN	
	Pemerintah Provinsi Lampung sudah memiliki program perlindungan/atau bantuan kepada pegawai dan dilaksanakan secara periodik (terjadwal);	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 4 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,2,0)(Tahun 2022 4,2,2)(Tahun 2023 10,2.5,4)

Pemerintah Provinsi Lampung telah menyediakan sistem pelayanan di bidang kepegawaian melalui aplikasi SAPKT.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 8 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 0,2,0)(Tahun 2022 8,2,4)(Tahun 2023 10,2,5,4)
--	---

Pemerintah Provinsi Lampung melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah melaksanakan berbagai program perlindungan dan bantuan kepada pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, keamanan, dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Program ini dilaksanakan secara periodik dan terjadwal setiap tahunnya sebagai bentuk kepedulian Pemerintah terhadap pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Beberapa bentuk perlindungan dan bantuan tersebut antara lain:

- Perlindungan jaminan sosial melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- Bantuan hukum bagi ASN yang menghadapi permasalahan hukum terkait tugas kedinasan.
- Bantuan sosial dan kesejahteraan seperti santunan kematian, bantuan musibah, dan dukungan psikososial.
- Program pembinaan pegawai melalui kegiatan konseling, pembinaan mental, dan pelatihan soft skills.



Sumber data : Data BKD provinsi Lampung

Selain itu, Pemerintah Provinsi Lampung juga telah menyediakan sistem pelayanan kepegawaian berbasis digital melalui aplikasi Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian Terpadu (SAPKT). Aplikasi ini memberikan kemudahan kepada ASN dalam memperoleh berbagai layanan kepegawaian secara cepat, transparan, dan terintegrasi.

Layanan yang tersedia dalam aplikasi SAPKT meliputi:

- Pengajuan kenaikan pangkat
- Permohonan cuti pegawai
- Pengelolaan data kepegawaian
- Permohonan mutasi dan promosi
- Integrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN-BKN)

Dengan adanya program perlindungan pegawai dan aplikasi SAPKT, Pemerintah Provinsi Lampung berupaya mewujudkan manajemen ASN yang lebih modern, transparan, akuntabel, dan humanis.



NO.	PENILAIAN ASPEK	PENILAIAN INDIKATOR
8	SISTEM INFORMASI	
	Pemerintah Provinsi Lampung telah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online (SIMPEDU) dengan menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan system penilaian kinerja penegakan disiplin dan pembinaan pegawai (e-SIKAP dan e-KINERJA);	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 6 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 3. (Tahun 2021 6,2,3)(Tahun 2022 6,2,3)(Tahun 2023 10,2,5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah menyediakan system pelayanan di bidang kepegawaian melalui aplikasi SAPKT;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 2 dari bobot nilai indikator sebesar 1 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,1,0)(Tahun 2022 2,1,2)(Tahun 2023 10,2,5,4)
	Pemerintah Provinsi Lampung telah menggunakan e-office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan untuk memudahkan pelayanan administrasi kepegawain;	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 4 dari bobot nilai indikator sebesar 1 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 4. (Tahun 2021 0,1,0)(Tahun 2022 3,1,3)(Tahun 2023 10,2,5,4)

	Pemerintah Provinsi Lampung telah membangun system informasi manajemen talenta (BERTAPIS) yang memanfaatkan database pemetaan kompetensi sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengambil keputusan dalam pengembangan karir dan kompetensi ASN.	Dalam penilaian indikator tersebut diatas Provinsi Lampung pada tahun 2024 telah memperoleh nilai akhir sebesar 4 dari bobot nilai indikator sebesar 2 dan dalam penilaian tersebut Provinsi Lampung melalui penilain Tim verifikasi dari KASN memperoleh nilai 2. (Tahun 2021 0,2,0)(Tahun 2022 4,2,2)(Tahun 2023 10,2,5,4)
--	--	--

Pemerintah Provinsi Lampung telah membangun Sistem Informasi Manajemen Pegawai Terpadu (**SIMPEDU**) berbasis online sebagai upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan data kepegawaian. Sistem ini menyajikan data secara realtime dan terintegrasi dengan aplikasi e-SIKAP (Sistem Informasi Kinerja, Absensi, dan Penegakan Disiplin Pegawai) serta e-KINERJA.



Sumber data : Aplikasi Simpedu BKD Provinsi Lampung

Melalui integrasi ini, proses penilaian kinerja, pemantauan disiplin, dan pembinaan pegawai dapat dilakukan lebih transparan, akuntabel, dan tepat waktu. Selain itu, SIMPEDU mempermudah pengambilan keputusan berbasis data serta mendukung penerapan Sistem Merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.



Pemerintah Provinsi Lampung melalui **Badan Kepegawaian Daerah (BKD)** telah mengembangkan berbagai **sistem informasi kepegawaian berbasis digital** untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi ASN, akuntabilitas kinerja, serta penerapan **Sistem Merit**. Beberapa inovasi digital yang telah diimplementasikan, antara lain:

1. **SIMPEDU (Sistem Informasi Manajemen Pegawai Terpadu)**

- Aplikasi berbasis online yang menyajikan **data pegawai secara realtime** dan terintegrasi dengan aplikasi kinerja ASN.
- Mempermudah proses pengambilan keputusan berbasis data dan mendukung tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel.

2. **SIKAP (Sistem Informasi Kinerja, Absensi, dan Penegakan Disiplin Pegawai)**

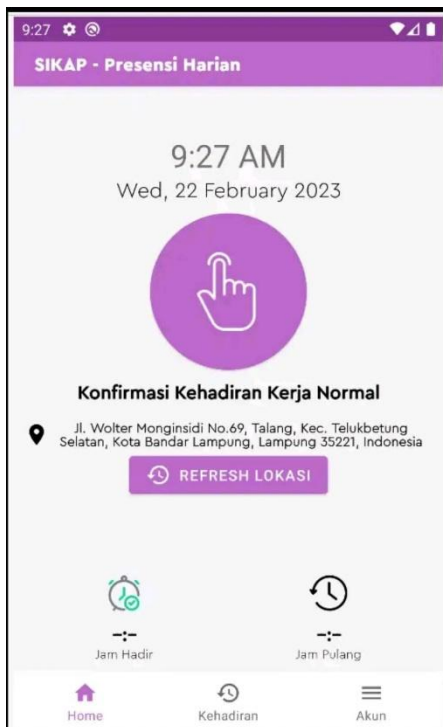
- Digunakan untuk memantau absensi ASN, penegakan disiplin, serta riwayat pembinaan pegawai.
- Terintegrasi dengan SIMPEDU untuk memudahkan monitoring dan evaluasi secara menyeluruh.

3. **e-KINERJA**

- Aplikasi berbasis online untuk **penilaian kinerja ASN** secara periodik.
- Mendukung penilaian berbasis **Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)** serta integrasi capaian kinerja individu dengan target kinerja organisasi.

4. **SAPKT (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Terpadu)**

- Aplikasi pelayanan administrasi kepegawaian yang memfasilitasi layanan seperti **kenaikan pangkat, mutasi, cuti, dan pensiun**.
- Mengusung konsep **paperless** dan memberikan kemudahan akses layanan kepegawaian bagi ASN secara online.



Sumber data : Aplikasi SIKAP BKD Provinsi Lampung



Sumber data : Aplikasi E-KINERJA BKN

Implementasi keempat aplikasi ini telah membawa perubahan signifikan terhadap pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Proses administrasi yang sebelumnya manual kini menjadi lebih cepat, efisien, transparan, dan dapat dipantau secara realtime. Digitalisasi sistem ini juga selaras dengan kebijakan nasional tentang penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan mendukung penguatan Sistem Merit dalam manajemen ASN.

Pada Tahun 2019 hingga akhir 2023, KASN telah menilai penerapan sistem merit di 585 instansi pemerintah. Adapun hasilnya, 91 instansi pemerintah ditetapkan dalam kategori “Sangat Baik”, 157 pada kategori “Baik”, 78 pada kategori kurang, dan juga 191 instansi pemerintah dalam kategori buruk. Kemudian, dalam hal Indeks Kualitas Pengisian JPT, terdapat 63% dari 431 instansi pemerintah yang dinilai mencapai kategori “Baik” dan “Sangat Baik”. Selanjutnya, berdasarkan evaluasi tingkat kepatuhan pelaksanaan nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku (NKK) ASN di instansi pemerintah, tahun ini sebanyak 62,5% dari 16 instansi pemerintah mencapai kategori “Patuh”.

Tabel 3.4 Faktor Pendukung, Penghambat, Solusi dan Aksi Sasaran

FAKTOR PENDUKUNG	FAKTOR PENGHAMBAT	SOLUSI	PROGRAM/KEGIATAN YANG TELAH DILAKSANAKAN
1. Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan kapasitas SDM; 2. Koordinasi hubungan kerja yang sinergis antar Bidang; 3. Sumber Daya Manusia yang memadai.	1. Dinamisasi peraturan kepegawaian; 2. Kurangnya kesiapan komitmen dalam penyelenggaraan kegiatan; 3. Belum maksimalnya distribusi uraian tugas tiap-tiap pemangku jabatan; 4. Lemahnya sistem manajemen kinerja; 5. Tingginya intervensi politik dalam manajemen ASN.	1. Meningkatkan koordinasi dengan instansi Kementerian dan Lembaga terkait peraturan kepegawaian; 2. Pemotongan anggaran kegiatan apabila tidak mencapai target; 3. Menyusun uraian tugas tiap-tiap pemangku jabatan sesuai dengan dialog kerja; 4. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pemberi beasiswa.	Program Unggulan : BERTAPIS Merupakan sistem yang sangat strategis dalam penerapan manajemen talenta di Provinsi Lampung. Penerapan manajemen talenta adalah salah satu catatan penting dalam penilaian sistem merit. Dengan adanya sistem ini, pemetaan kompetensi PNS bisa lebih terstruktur dan berbasis data, sehingga pengembangan karier serta kompetensi pegawai bisa lebih tepat sasaran.

Sumber : Penilaian KASN terhadap Sistem Merit Provinsi Lampung

Faktor pendukung utama antara lain adanya komitmen kuat organisasi dalam peningkatan kapasitas SDM, koordinasi hubungan kerja yang sinergis antar bidang, serta ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat, seperti dinamisasi peraturan kepegawaian, kurangnya kesiapan komitmen dalam penyelenggaraan kegiatan, distribusi tugas yang belum maksimal, lemahnya sistem manajemen kinerja, hingga adanya intervensi politik dalam manajemen ASN.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, BKD Provinsi Lampung menempuh sejumlah solusi, di antaranya meningkatkan koordinasi dengan Kementerian dan Lembaga terkait, melakukan pemotongan anggaran pada kegiatan yang tidak mencapai target, menyusun uraian tugas tiap-tiap pemangku jabatan agar lebih jelas, serta menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pemberi beasiswa.



Program unggulan yang telah dilaksanakan adalah **BERTAPIS (Penerapan Manajemen Talenta ASN)**, yaitu sistem strategis dalam manajemen ASN di Provinsi Lampung. Dengan penerapan manajemen talenta, pemetaan kompetensi PNS menjadi lebih terstruktur dan berbasis data, sehingga mendukung pengembangan karier ASN secara lebih tepat sasaran serta meningkatkan kualitas manajemen kinerja.

3.4 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sasaran pertanggung jawaban ini adalah laporan keuangan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku mencakup penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran uang oleh instansi pemerintah. akuntabilitas adalah alat untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban atau keterangan.

Dalam menjamin pelaksanaan sistem merit sebagai salah satu prioritas nasional pemerintah Indonesia, maka Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai Lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 memiliki peran penting untuk mengawasi penerapan sistem merit di Instansi Pemerintah. KASN telah menyusun instrumen penilaian penerapan sistem merit yang tertuang dalam Peraturan KASN No. 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Tabel 3.5 Pagu, Realisasi dan Capaian Anggran Tahun 2024

IKU	PAGU P-APBD 2024	REALISASI P-APBD 2024	CAPAIAN (%)
Indeks Sistem Merit	25.523.201.498	24.078.522.781	94.34

Sumber : Badan Kepegawaian Provinsi Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 3.5, dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2024 Indikator Kinerja Utama (IKU) **Indeks Sistem Merit** memperoleh alokasi anggaran (Pagu P-APBD) sebesar **Rp25.523.201.498**. Dari jumlah tersebut, realisasi anggaran yang terserap mencapai **Rp24.078.522.781**, atau setara dengan **94,34%** dari total pagu.



Rincian Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah provinsi lampung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.6 Rincian Anggaran Tahun 2024
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung**

No	PROGRAM KEGIATAN	P-APBD 2024		
		P-APBD 2024 Rp.25.523.201.498	Realisasi Rp. 24.078.522.781	94.34 %
	INDEKS SISTEM MERIT			
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	17.588.712.238	16.777.652.270	95.39
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	116.890.000	114.351.000	97.83
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	63.300.000	60.859.000	96.14
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	53.590.000	53.492.000	99.82
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	14.995.084.774	14.244.966.700	95.00
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14.977.112.474	14.226.994.400	94.99
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	17.972.300	17.972.300	100
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	941.077.309	940.632.362	99.95
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5.169.900	5.146.200	99.54
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	-	-	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	8.000.000	7.992.400	99.91
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	26.000.000	25.819.400	99.31
	Penyediaan Bahan/Material	30.000.000	29.983.800	99.95
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	38.000.000	38.000.000	100
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	833.907.409	833.690.562	99.97
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	989.559.755	940.073.422	95.00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	257.248.055	208.025.122	80.87
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	732.311.700	732.048.300	99.96
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	546.100.400	537.628.786	98.45
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	426.190.400	418.334.195	98.16
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.930.000	30.810.000	99.61
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	88.980.000	88.484.591	99.44

	Lainnya			
2	Program Kepegawaian Daerah	7.934.489.260	7.300.870.511	92.01
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	6.227.344.260	6.057.376.532	97.27
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.046.274.460	5.940.215.082	98.25
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	16.035.000	15.791.250	98.48
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	49.449.800	49.002.600	99.10
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	85.000.000	21.782.600	25.63
	Pengelolaan Data Kepegawaian	30.585.000	30.585.000	100
	Mutasi dan Promosi ASN	1.165.490.000	725.697.619	62.27
	Pengelolaan Mutasi ASN	38.200.000	38.200.000	100
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	49.290.000	49.282.500	99.98
	Pengelolaan Promosi ASN	1.078.000.000	638.215.119	59.20
	Pengembangan Kompetensi ASN	457.472.000	436.318.360	95.38
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	25.669.000	15.774.000	61.45
	Pengelolaan Assesment Center	280.000.000	279.624.260	99.87
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	117.873.000	108.655.100	92.18
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	33.930.000	32.265.000	95.09
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	84.183.000	81.478.000	96.79
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	33.183.000	33.183.000	100
	Pembinaan Disiplin ASN	51.000.000	48.295.000	94.70

Sumber data : Data olahan BKD Provinsi Lampung

Berdasarkan Tabel 3.6 rincian anggaran tahun 2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, upaya peningkatan manajemen ASN dalam mendukung capaian Indeks Sistem Merit dilaksanakan melalui 11 program kegiatan strategis. Pelaksanaan program-program tersebut mendapatkan alokasi anggaran melalui P-APBD 2024 sebesar Rp25.523.201.498 dengan realisasi sebesar Rp24.078.522.781 atau mencapai 94,34%. Persentase realisasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran berjalan efektif dan efisien serta mampu mendukung peningkatan kualitas manajemen ASN secara optimal.

Keberhasilan ini ditunjang oleh pelaksanaan berbagai program, di antaranya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan realisasi sebesar 95,39%, Program Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan capaian 97,83%, serta Program Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dan



Administrasi Umum Perangkat Daerah yang masing-masing mencapai 95%. Selain itu, Program Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terealisasi sebesar 95%, dan Pemeliharaan Barang Milik Daerah memiliki capaian tertinggi yaitu 98,45% yang menunjukkan efektivitas tinggi dalam pengelolaan aset.

Lebih lanjut, Program Kepegawaian Daerah mencapai realisasi 92,01%, diikuti dengan Program Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar 91,41%. Program Mutasi dan Promosi ASN menjadi satu-satunya program dengan capaian rendah yaitu 62,27%, sehingga memerlukan evaluasi dan perhatian khusus untuk meningkatkan optimalisasi kinerja ke depan. Di sisi lain, Program Pengembangan Kompetensi ASN berhasil terealisasi 95,39%, sedangkan Program Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mencapai 96,79%.

Secara keseluruhan, keberhasilan realisasi **94,34%** dari total anggaran 11 program kegiatan tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan manajemen ASN. Dukungan optimal dari berbagai program ini berperan penting dalam pencapaian Indeks Sistem Merit BKD Provinsi Lampung yang pada tahun 2024 mencapai **298,5** atau **104,6%** dari target yang ditetapkan, sehingga dapat dikategorikan sangat memuaskan dan sejalan dengan tujuan penerapan sistem merit dalam tata kelola kepegawaian daerah.

3.5 EFISIENSI DAN EFEKTIFITAS

Efisiensi adalah suatu kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat sasaran, sedangkan efektivitas adalah kemampuan dalam mencapai hasil yang diinginkan atau pencapaian dari target yang telah ditentukan. Perincian penggunaan anggaran pada setiap misi dan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah berdasarkan dokumen realisasi anggaran Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Capaian Kinerja dan Anggran Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Kinerja			P-APBD 2024		
		Target	Realisasi	%	P-APBD 2024	Realisasi	%
1	Indeks Sistem Merit	285,5	298.5	104.6	25.523.201.498	24.078.522.781	94.34

Sumber data : Data Olahan BKD Provinsi Lampung



Berdasarkan Tabel 3.5, capaian kinerja Indeks Sistem Merit pada Tahun 2024 menunjukkan hasil yang sangat baik. Target kinerja yang ditetapkan sebesar **285** dapat direalisasikan hingga **298,5**, atau mencapai **104,6%** dari target. Sementara itu, dari sisi anggaran, pagu yang ditetapkan sebesar **Rp25.523.201.498** dengan realisasi sebesar **Rp24.078.522.781**, sehingga tingkat serapan anggaran mencapai **94,34%**. Berdasarkan kinerja dan realisasi anggaran di atas maka Badan Kepegawaian daerah sudah bekerja dengan efisiensi penggunaan anggaran dan efektifitas dalam kinerja.

Untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, dilakukan analisis perbandingan antara target kinerja, realisasi kinerja, serta pagu dan realisasi anggaran tahun 2024. Analisis ini memberikan gambaran sejauh mana penggunaan anggaran selaras dengan hasil kinerja yang dicapai, sehingga dapat terlihat program atau kegiatan yang telah berjalan optimal maupun yang masih perlu ditingkatkan. Rekapitulasi efektivitas dan efisiensi tersebut disajikan pada tabel berikut :



**Tabel 3.8 Tabel Perbandingan Capaian Kinerja dengan Anggaran Tahun 2024
dirinci Menurut Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan**

PROGRAM KEGIATAN	Kinerja				P-APBD 2024		
	SUB KEGIATAN	Target	Realisasi	%	P-APBD 2024 (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	2	3	3	4	5	6	7
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100	100	100	17.588.712.238	16.777.652.270	95.39
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		100	100	100	116.890.000	114.351.000	97.83
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13 dok	13 dok	100	63.300.000	60.859.000	96.14
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9 laporan	9 laporan	100	53.590.000	53.492.000	99.82
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		100	100	100	14.995.084.774	14.244.966.700	95.00
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	14 orang/bln	14 orang/bln	100	14.977.112.474	14.226.994.400	94.99
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	24laporan	24laporan	100	17.972.300	17.972.300	100
Administrasi Umum Perangkat Daerah		100	100	100	941.077.309	940.632.362	99.95
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12paket	12paket	100	5.169.900	5.146.200	99.54
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12paket	12paket	100	-	-	
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	12paket	12paket	100	8.000.000	7.992.400	99.91
	Penyediaan Barang Cetak dan	12paket	12paket	100	26.000.000	25.819.400	99.31



	Penggandaan						
	Penyediaan Bahan/Material	12paket	12paket	100	30.000.000	29.983.800	99.95
	Fasilitasi Kunjungan Tamu	30 Laporan	30 Laporan	100	38.000.000	38.000.000	100
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	61 laporan	61 laporan	100	833.907.409	833.690.562	99.97
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100	100	100	989.559.755	940.073.422	95.00
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 laporan	12 laporan	100	257.248.055	208.025.122	80.87
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 laporan	12 laporan	100	732.311.700	732.048.300	99.96
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		100	100	100	546.100.400	537.628.786	98.45
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	21 unit	21 unit	100	426.190.400	418.334.195	98.16
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	46 unit	46 unit	100	30.930.000	30.810.000	99.61
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	1 unit	1 unit	100	88.980.000	88.484.591	99.44
Program Kepegawaian Daerah					7.934.489.260	7.300.870.511	92.01
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			90.38		6.227.344.260	6.057.376.532	97.27
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	9 dok	9 dok	100	6.046.274.460	5.940.215.082	98.25
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	615 dokumen	615 dokumen	100	16.035.000	15.791.250	98.48



	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	1 lembaga	1 lembaga	100	49.449.800	49.002.600	99.10
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	185 dokumen	185 dokumen	100	85.000.000	21.782.600	25.63
	Pengelolaan Data Kepegawaian	15000 dokumen	15000 dokumen	100	30.585.000	30.585.000	100
Mutasi dan Promosi ASN			55.00		1.165.490.000	725.697.619	62.27
	Pengelolaan Mutasi ASN	850 dokumen	850 dokumen	100	38.200.000	38.200.000	100
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	14 laporan	14 laporan	100	49.290.000	49.282.500	99.98
	Pengelolaan Promosi ASN	10 dokumen	7 dokumen	70	1.078.000.000	638.215.119	59.20
Pengembangan Kompetensi ASN			57.69		457.472.000	436.318.360	95.38
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	595 org	350	58.8	25.669.000	15.774.000	61.45
	Pengelolaan Assesment Center	1 dokumen	1 dokumen	100	280.000.000	279.624.260	99.87
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	350 org	320 org	92.66	117.873.000	108.655.100	92.18
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	200 dok	190 dok	95	33.930.000	32.265.000	95.09
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			69.26		84.183.000	81.478.000	96.79
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 dokumen	12 dokumen	12 dokumen	33.183.000	33.183.000	100
	Pembinaan Disiplin ASN	15 laporan	14 laporan	93.33	51.000.000	48.295.000	94.70
TOTAL					25.523.201.498	24.078.522.781	94.34

Sumber Data : Data Olahan BKD Provinsi Lampung

3.6 REFOCUSING ANGGARAN

Refocusing anggaran adalah proses peninjauan ulang dan pengalihan alikasi anggaran dari kegiatan yang dianggap kurang proritas ke program – program yang lebih mendesak atau memfokuskan kembali anggaran yang sebelumnya tidak dianggarkan melalui perubahan dan relevan dengan kondisi saat ini. Refocusing ditujukan untuk mengoptimalkan penggunaan anggaran negara guna menangani dampak ekonomi. Refocusing bukan hanya sekedar pengurangan anggaran, melainkan upaya untuk memastikan penggunaan sumber daya keuangan negara secara lebih tepat sasaran di tengah situasi krisis.

Pada tahun 2024 APBD Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebesar **Rp. 24.688.439.711** lalu pada Bulan September Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mengalami Kenaikan sehingga Perubahan anggaran menjadi **Rp. 25.523.201.498**. kenaikan tersebut mendapat persentase sebesar **3,88%**

Tabel 3.9

Refocusing Anggaran APBD dan P-APBD BKD Provinsi Lampung Tahun 2024

IKU	APBD 2024 (Rp)	P-APBD 2024 (Rp)	%
Indeks Sistem Merit	24.688.439.711	25.523.201.498,34	3,88

Sumber : Evaluasi Renja TW 4 TA 2024

Perubahan anggaran diatas dikarnakan terdapat beberapa sub kegiatan yang mengalami refocusing dan beberapa sub kegiatan mengalami penambahan anggaran, tujuannya adalah mengoptimalkan belanja negara yang saat ini terjadi di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, hal ini merupakan suatu upaya dalam memprioritaskan anggaran yang semaksimal mungkin agar Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan dapat mencapai sasaran strategis yang tepat sasaran.

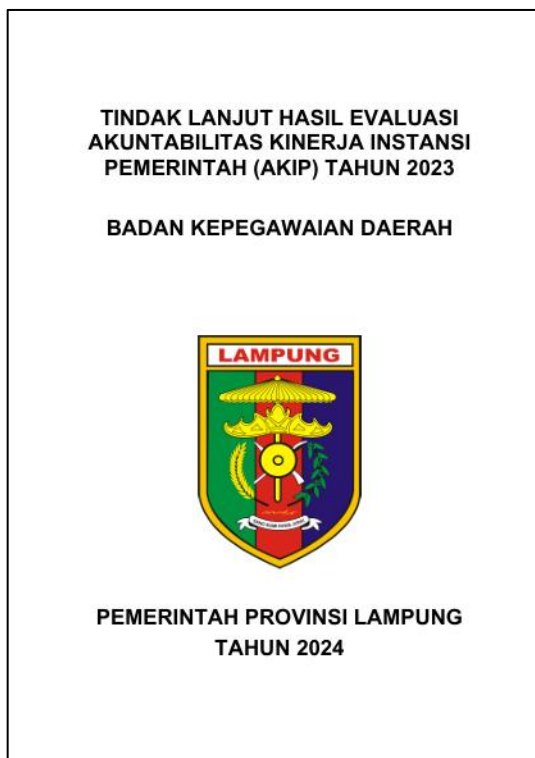
Adapun beberapa kendala yang menyebabkan realisasi kegiatan pada BKD Provinsi Lampung masih dibawah 80% atau kurang optimal adalah sebagai berikut :

1. Sub kegiatan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
Capaian serapan anggaran sebesar 80.87%, hal ini disebabkan karena pada rencana awal BKD Provinsi Lampung akan menggunakan bekas gedung Korpri untuk digunakan menjadi UPT Assesment Center, tetapi hingga akhir tahun 2023 ini penggunaan bekas gedung Korpri untuk UPT Assesment Center tersebut belum dilaksanakan, sehingga pagu yang digunakan untuk operasional 2 gedung hanya terpakai 1 gedung.
2. Sub kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
Capaian serapan anggaran sebesar 25.63% dikarenakan kode rekening pada standar satuan harga (SSH) pada kode rekening tersebut tidak sesuai dengan kegiatan yang akan dilaksanakan.
3. Sub kegiatan Pengelolaan Promosi ASN.
Capaian serapan anggaran sebesar 59.20%, hal ini disebabkan karena kegiatan seleksi terbuka JPTP dan JPTM tidak terlaksana, dan akan dilaksanakan pada awal tahun 2025
4. Sub kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
Capaian serapan anggaran sebesar 61.45%, hal ini disebabkan karena tidak tercapainya target peserta untuk sewa hotel dalam pelaksanaan kegiatan ujikompetensi Pejabat Administrasi.

3.7 TINDAK LANJUT LHE SAKIP TAHUN 2024

Seluruh rekomendasi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah, baik yang berkaitan dengan peningkatan implementasi SAKIP, perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, maupun upaya mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, telah ditindaklanjuti melalui Memo Dinas tertanggal 15 Juli 2024. Memo tersebut disampaikan oleh Kepala Dinas kepada Sekretaris Dinas, Para Kepala Bidang, dan Kepala UPTD di lingkungan PSDA Provinsi Lampung, serta telah dilaporkan kepada Inspektorat Provinsi Lampung sebagai bagian dari tindak lanjut hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung (terlampir).

Tindak Lanjut Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pada BKD Provinsi Lampung Tahun 2023





No	Rekom LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progress
1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja						
a	Agar BKD Provinsi Lampung mengubah dokumen Teknis Perencanaan Kinerja Tugas dan Fungsi pada Renstra Perubahan sesuai peraturan yang baru yaitu Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2022.	BKD Provinsi Lampung akan segera melakukan perubahan dokumen Teknis Perencanaan Kinerja Tugas dan Fungsi pada Renstra 2025 - 2029. https://drive.google.com/file/d/1lZ7mFud2lqVSkpEcszcKbac9tTz-QZnM/view?usp=sharing	Dokumen RPD 2025-2026	Oktober 2024	Kepala Badan	Selesai
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja						
a	Agar BKD Provinsi Lampung merumuskan dan menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	BKD Provinsi Lampung akan segera merumuskan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. https://drive.google.com/file/d/1FGlgfpW4hvmD3apbJ1mQr9LLTkzy1Iem/view?usp=sharing	Dokumen SOP	Juli 2024	Kepala Badan	Selesai



No	Rekom LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progress
b	Agar setiap pegawai dapat sepenuhnya melaksanakan/mematuhi keputusan yang telah diterbitkan/dikeluarkan oleh pimpinan selaku pengambil keputusan (decision maker).	Setiap pegawai telah melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan/dikeluarkan oleh pimpinan selaku pengambil keputusan sebagai contoh BKD menjadi percontohan untuk uji coba aplikasi SIKAP versi 2. https://drive.google.com/file/d/1JLP1pf4ahN5fvDP0gZRBjuz02NcVCOe/view?usp=sharing	Surat Edaran	Juli 2024	Kepala Badan	Selesai
c	Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja (SKP) berkomitmen dalam mencapai kinerja dinas yang telah direncanakan.	Setiap pegawai telah memahami hasil pengukuran kinerja dan dengan aktif melakukan input hasil kinerja pada aplikasi E-Kinerja milik BKN. https://drive.google.com/open?id=17krhErgvivUeS10s7Ay9QFiNwZeoULUa&usp=drive_fs	SKP Tahunan	Januari 2024	Kepala Badan	Selesai



No	Rekom LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progress
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja						
a	Agar BKD Provinsi Lampung melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Perangkat Daerah.	BKD Provinsi Lampung telah melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Perangkat Daerah melalui aplikasi V-SAKIP. https://drive.google.com/open?id=1VhMZleKfadHZp3AxVskxJeBrkOHkM8IT&usp=drive_fs	1 Dokumen Self Assesment v-SAKIP	Juli 2024	Kepala Badan	Selesai
b	Agar BKD Provinsi Lampung dapat merumuskan dan membentuk Tim Evaluasi SAKIP Internal dengan SDM yang memadai.	BKD Provinsi Lampung telah merumuskan dan membentuk Tim Evaluasi SAKIP Internal dengan SDM yang memadai. https://drive.google.com/open?id=1Rs7nRnJbR4-yrCcJ8K4Jhr6q0y2sgXL6&usp=drive_fs	SPT Tim SAKIP Internal	Juli 2024	Kepala Badan	Selesai



No	Rekom LHE 2024	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/ Progress
c	Agar dimanfaatkannya hasil dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	BKD Provinsi Lampung akan memanfaatkan hasil dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. https://drive.google.com/open?id=1Rm9r-QU2h0GMjK8-m3d0czDbrOL8cGJ3&usp=drive_fs	SK Pencapaian Kinerja PD pada Aplikasi E-Kin	Juli 2024	Kepala Badan	Selesai

Sumber Data : TL LHE SAKIP 2023

3.8 PRESTASI YANG DIRAIH SELAMA TAHUN 2024

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung merupakan unsur pelaksana dengan fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Lampung melalui Sekretaris Daerah Provinsi Lampung. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian.

Dalam melaksanakan kinerjanya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah semaksimal mungkin melaksanakan kinerjanya berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dapat meraih penghargaan sebagai berikut:



Piagam Penghargaan Penilaian Indeks Sistem Merit Oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Penghargaan Penilaian Indeks Sistem Merit dalam Manajemen ASN, Pemerintah Provinsi Lampung menerima Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN Tahun 2024 dengan nilai “298,5” Predikat “BAIK”, dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), di Aula Gedung Sate Provinsi Jawa Barat, Rabu (29/05/2024).



Piagam Penghargaan Penilaian Indeks Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

Provinsi Lampung mendapat penghargaan dengan Predikat BAIK, dengan nilai 298,5 pada Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Tahun 2024. Penghargaan diserahkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), di Aula Gedung Sate Provinsi Jawa Barat, Rabu (29/05/2024)



Piagam Penghargaan Indeks Inovasi Daerah (IID)

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Menerima Penghargaan sebagai Peringkat 2 (Dua) bagi Perangkat Daerah di Provinsi Lampung dengan Nilai Kematangan Inovasi Terbesar pada Innovative Government Award Tahun 2023. Penyerahan Penghargaan bertempat di Ballroom Hotel Holiday Inn Lampung Bukit Randu, Senin 12 Agustus 2024

3.10 Daftar Inovasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

NO	INOVASI	URAIAN	MANFAAT	DAMPAK
1.	SI-PERI	Pemantauan Implementasi Sistem Merit melalui aplikasi SI-PERI pada seluruh perangkat daerah di Provinsi Lampung	Mempermudah perangkat daerah dalam mengunggah data dan dokumen pendukung sesuai indikator penilaian	Penerapan sistem merit menjadi lebih transparan, terukur, dan akuntabel
2.	BerTAPIS	Digitalisasi Manajemen Talenta ASN melalui aplikasi BerTAPIS	Memudahkan pengelolaan data ASN secara terintegrasi, cepat, dan akurat	Terbentuknya database ASN terpusat yang mendukung pengambilan kebijakan berbasis data
3.	HCDP	Pemetaan Kesenjangan Kompetensi & Kinerja ASN secara digital melalui aplikasi HCDP	Memudahkan BKD dan perangkat daerah dalam mengidentifikasi kesenjangan kompetensi ASN secara akurat	Tersedianya data terintegrasi yang menjadi dasar perencanaan pengembangan kompetensi ASN secara objektif

Sumber data : Pergub keputusan gubernur nomor 861 tentang penetapan inovasi daerah Provinsi Lampung TA 2023-2024

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung telah mengembangkan sejumlah inovasi strategis dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan ASN melalui penerapan teknologi digital.

Pertama, inovasi **SI-PERI** (Sistem Pemantauan Implementasi Sistem Merit) yang berbasis aplikasi, memungkinkan perangkat daerah di Provinsi Lampung untuk mengunggah data dan dokumen pendukung sesuai indikator penilaian. Inovasi ini bermanfaat dalam mempermudah proses pelaporan kinerja ASN sekaligus memberikan dampak pada penerapan sistem merit yang lebih transparan, terukur, dan akuntabel.

Kedua, inovasi **BerTAPIS** yang merupakan digitalisasi manajemen talenta ASN, dirancang untuk memudahkan pengelolaan data ASN secara terintegrasi, cepat, dan akurat. Melalui aplikasi ini, BKD mampu membentuk database ASN terpadu yang menjadi landasan penting dalam penyusunan kebijakan berbasis data.



Ketiga, inovasi **HCDP** (Human Capital Development Plan) yang berfungsi untuk melakukan pemetaan kesenjangan kompetensi dan kinerja ASN secara digital. Aplikasi ini membantu BKD serta perangkat daerah dalam mengidentifikasi kesenjangan kompetensi ASN secara akurat, sehingga menghasilkan data terintegrasi yang menjadi dasar perencanaan pengembangan kompetensi ASN secara objektif dan terukur.

Secara keseluruhan, ketiga inovasi tersebut memperlihatkan komitmen BKD Provinsi Lampung dalam meningkatkan kualitas tata kelola ASN berbasis teknologi, guna mendukung sistem merit dan pengelolaan SDM aparatur yang lebih profesional.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai, baik berupa kinerja kegiatan maupun kinerja sasaran, serta dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Berdasarkan hasil evaluasi atas capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Berdasarkan Kriteria Pengukuran

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2024 menetapkan Tujuan yang di tu secara langsung menjadi sasaran strategis dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu *Indeks Sistem Merit*. Target yang ditetapkan sebesar **285**, dengan realisasi mencapai **298,5** atau sebesar **104,6%**, sehingga dapat dikategorikan **Sangat Memuaskan**. Dari sisi pengelolaan anggaran, P-APBD 2024 sebesar **Rp25.523.201.498** dengan realisasi anggaran sebesar **Rp24.078.522.781** atau **94,34%**. Capaian ini menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Kinerja			P-APBD 2024		
		Target	Realisasi	%	P-APBD 2024	Realisasi	%
1	Indeks Sistem Merit	285,5	298.5	104.6	25.523.201.498	24.078.522.781	94.34

Secara umum, kinerja BKD Provinsi Lampung tahun 2024 menunjukkan hasil yang cukup baik. Hal ini tercermin dari beberapa indikator strategis, di antaranya:

- Indeks Sistem Merit tercapai 298,5 dari target 285,5, atau 104,7%. Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip meritokrasi dalam pengelolaan ASN berjalan dengan baik dan konsisten.
- Indeks Profesionalisme ASN mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya, namun masih perlu penguatan dalam aspek penempatan ASN

berbasis kompetensi dan pemanfaatan hasil penilaian kinerja untuk pengembangan talenta.

- Meskipun sebagian besar indikator menunjukkan capaian di atas target, terdapat beberapa subkegiatan yang realisasinya belum optimal, khususnya terkait pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan peningkatan kapasitas ASN. Hal ini disebabkan keterbatasan pemanfaatan teknologi, kurangnya koordinasi antarperangkat daerah, serta penyesuaian kebijakan akibat refocusing anggaran.

2. Realisasi Keuangan, dan Refocusing

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan, BKD Provinsi Lampung telah mengelola pagu anggaran secara cukup efektif meskipun menghadapi tantangan refocusing untuk mendukung prioritas pembangunan daerah dan nasional.

- Pagu anggaran awal BKD Tahun 2024 dialokasikan untuk program prioritas seperti pengembangan sistem merit, manajemen talenta ASN, peningkatan kapasitas pegawai, dan digitalisasi layanan kepegawaian.
- Realisasi anggaran menunjukkan tingkat serapan yang bervariasi pada setiap subkegiatan. Beberapa program strategis, seperti pengelolaan promosi ASN dan peningkatan kapasitas ASN, memiliki tingkat serapan di bawah target (antara 59% hingga 61%).
- Penyesuaian kebijakan melalui refocusing anggaran berdampak pada tertundanya sebagian kegiatan non-prioritas. Namun, refocusing ini berhasil menjaga pelaksanaan program utama yang mendukung reformasi birokrasi dan penguatan tata kelola kepegawaian daerah.

3. Efisiensi dan Efektivitas

Pelaksanaan program dan kegiatan BKD Provinsi Lampung menunjukkan upaya maksimal dalam mencapai efisiensi dan efektivitas:

- Efisiensi terlihat dari adanya penghematan anggaran melalui optimalisasi kegiatan berbasis aplikasi digital, seperti SI-PERI, BerTAPIS,

dan HCDP, yang mampu mengurangi ketergantungan pada proses manual dan biaya assessment konvensional.

- Efektivitas pelaksanaan program tercermin dari pencapaian target utama, seperti peningkatan indeks sistem merit, pemetaan talenta ASN, serta penyediaan database kompetensi pegawai yang terintegrasi.
- Meski demikian, masih diperlukan peningkatan efektivitas dalam pemanfaatan hasil penilaian kinerja ASN sebagai dasar perencanaan pengembangan kompetensi dan penempatan pegawai secara optimal.

4.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menunjukkan capaian yang cukup baik dengan realisasi Indeks Sistem Merit sebesar 298,5 dari target 285,5 atau 104,6%. Pencapaian ini menjadi indikasi bahwa implementasi sistem merit telah berjalan positif. Namun, beberapa indikator lainnya masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian target dan realisasi, seperti pada penempatan PNS sesuai kompetensi serta peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik. Selain itu, terdapat kendala pada beberapa subkegiatan dengan serapan anggaran rendah, misalnya:

- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (serapan 25,63%)
- Pengelolaan Promosi ASN (serapan 59,20%)
- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN (serapan 61,45%)
- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik (serapan 80,87%)

Untuk meningkatkan kinerja di tahun mendatang, diperlukan kebijakan strategis yang menyeluruh, terintegrasi, dan berbasis data. Berikut adalah rekomendasi kebijakan sekaligus solusi terhadap faktor keberhasilan dan kegagalan:

1. Penguatan Tata Kelola Kinerja dan Perencanaan

- Melakukan penyusunan ulang dokumen teknis perencanaan kinerja sesuai dengan peraturan terbaru dan arah kebijakan RPJMD serta RPD 2025–2029.

- Mengintegrasikan seluruh indikator kinerja utama (IKU) dengan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) agar target lebih terukur dan realistis.
- Memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sebagai dasar perbaikan strategi kinerja dan distribusi anggaran di tahun mendatang.

2. Optimalisasi Implementasi Sistem Merit

- Memperkuat pemantauan penempatan PNS sesuai kompetensi melalui aplikasi SI-PERI agar distribusi pegawai berbasis merit semakin optimal.
- Melakukan analisis mendalam atas kesenjangan kompetensi ASN dan menyusun Human Capital Development Plan (HCDP) untuk mendukung pengembangan karier berbasis data.
- Memperluas penggunaan aplikasi BerTAPIS sebagai alat manajemen talenta ASN sehingga proses rotasi, promosi, dan pengembangan karier dapat dilakukan lebih transparan dan objektif.

3. Perbaikan Sistem Informasi dan Digitalisasi Layanan

- Meningkatkan integrasi sistem informasi kepegawaian untuk mengatasi rendahnya pemanfaatan anggaran pada subkegiatan pengelolaan data dan aplikasi ASN.
- Mengoptimalkan platform digital untuk pengukuran kinerja pegawai, termasuk penyempurnaan aplikasi E-Kinerja dan integrasinya dengan sistem nasional.
- Mengembangkan dashboard analitik untuk memantau capaian kinerja secara real-time dan mendukung pengambilan keputusan yang berbasis bukti.

4. Penguatan Kapasitas SDM dan Peningkatan Kompetensi ASN

- Memperluas penyelenggaraan pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial yang berbasis pada hasil pemetaan kesenjangan kompetensi.
- Mengoptimalkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan penyedia **beasiswa** guna mempercepat peningkatan kapasitas ASN.

- Menjadikan hasil asesmen kompetensi sebagai dasar utama dalam promosi, mutasi, dan pengembangan karier pegawai.

5. Penataan Anggaran dan Efisiensi Program

- Melakukan refocusing anggaran terhadap program dan subkegiatan yang memiliki dampak langsung pada kinerja strategis.
- Mengurangi alokasi pada kegiatan non-prioritas dan memperbesar porsi pembiayaan pada program unggulan seperti:
 - Pengembangan aplikasi SI-PERI dan BerTAPIS
 - Implementasi HCDP
 - Peningkatan mutu pelayanan administrasi ASN berbasis elektronik
- Memperkuat mekanisme monitoring dan evaluasi untuk memastikan setiap rupiah anggaran menghasilkan capaian kinerja optimal.

6. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi dan Kolaborasi

- Menindaklanjuti rekomendasi LHE SAKIP 2024 melalui pembentukan Tim Evaluasi Internal dengan SDM yang memadai.
- Meningkatkan koordinasi dengan KASN, BKN, dan KemenPAN-RB untuk sinkronisasi kebijakan dan percepatan pencapaian target kinerja.
- Menetapkan sistem penghargaan bagi unit kerja berprestasi untuk memacu budaya kerja kompetitif, transparan, dan akuntabel.

Demikian Laporan Kinerja (LKj) Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 ini telah dibuat, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja BKD kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders maupun pihak lain yang telah berpartisipasi aktif dalam membangun Provinsi Lampung.



Semoga penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 ini dapat menjadi bahan pertimbangan atau evaluasi untuk kegiatan/kinerja yang akan datang agar semakin baik lagi, serta dapat memberikan manfaat dan keberkahan bagi kita semua. Sekian dan terima kasih.

Bandar Lampung, Agustus 2025
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

RENDI RESWANDI, S.STP., M.Si.

Pembina Tingkat I / IV b
NIP. 19770526 199712 1 001