

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

## *Badan Kepegawaian Daerah*



TAHUN  
2021

Lampung  
*The Treasure of Sumatra*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat Taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 dapat diselesaikan.

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 telah mengacu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. 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 Sumber Daya Aparatur.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan kerja samanya, sehingga tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini. Kami mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif sehingga Laporan ini dapat lebih baik lagi.

Telukbetung, 2021  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PROVINSI LAMPUNG,**



**YURNALIS, S.I.P.**  
**Pembina Utama Muda**  
**NIP. 19690710 199003 1 006**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

**L**aporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance). Pembuatan LKIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 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. Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menetapkan 1 (satu) tujuan melalui 2 (dua) sasaran secara rinci pencapaian sasaran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator kinerja utama dengan nilai perolehan capaian kinerja pada Tahun 2021 sebesar 67.93% dari target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 65%, secara umum BKD Provinsi Lampung telah mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, dengan tingkat kinerja dapat dilaksanakan dengan baik atau Menurut Permendagri 86 Tahun 2017 Predikat nilai capaian kerjanya dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat tinggi.

- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator kinerja utama dengan nilai perolehan capaian sebesar 50% dari target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 58% secara umum BKD Provinsi Lampung telah mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, dengan tingkat kinerja dapat dilaksanakan dengan baik atau Menurut Permendagri 86 Tahun 2017 Predikat nilai capaian kinerjanya dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tinggi.

Pada Tahun 2021 realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebesar 89.91% dari anggaran yang telah direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah optimal dalam menganggarkan program/kegiatan, akan tetapi perlu efektif dan efisien kembali dalam pencapaian kinerja agar dapat mendukung pencapaian Visi dan Misi Provinsi Lampung.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Lampung agar menjadikan **“RAKYAT LAMPUNG BERJAYA”**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah.....	I.1
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b>	
2.1 Renstra 2019 - 2024.....	II-1
A. Visi dan Misi.....	II-1
B. Tujuan, Sasaran, Indikator .....	II-3
C. Indikator Kinerja Utama (IKU).....	II-4
D. Perubahan PK (PPK) Tahun 2021 .....	II-8
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b>	
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja .....	III-2
3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama .....	III-3
3.3 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja.....	III-4
3.4 Akuntabilitas Keuangan Pagu dan Realisasi Keuangan Tahun Anggaran 2021 .....	III-33
3.5 Prestasi OPD yang diraih selama Tahun 2021.....	III-38
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
<b>LAMPIRAN : 1. PK Perubahan Eselon 2.3.4</b>	
<b>2. Matrik Pendanaan pada Renstra Permendagri 90 Tahun 2019</b>	
<b>Matrik Pendanaan pada Renstra Kepmen 050-3708 Tahun 2020</b>	
<b>Matrik Pendanaan pada Renstra Kepmen 050-5889 Tahun 2021</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 SDM BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan .....	I-21
Tabel 1.2 SDM BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Pendidikan.....	I-22
Tabel 2.1 Tujuan sasaran dan indicator tujuan.....	II-4
Tabel 2.2 Tujuan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 .....	II-10
Tabel 3.1 Skala Nilai Peringkat Kinerja .....	III-2
Tabel 3.2 Target dan realisasi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021.....	III-4
Tabel 3.3 Pengukuran Pencapaian Sasaran.....	III-5
Tabel 3.4 Efektifitas Anggaran Terhadap Capaian Misi.....	III-44

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar Struktur BKD Provinsi Lampung .....	I-20
Gambar 1.1 Grafik SDM BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan.....	I-21
Gambar 1.2 Grafik SDM BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Pendidikan.....	I-22

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

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 pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan ligitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berguna, berhasil guna, bersih, bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

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 bertanggung jawab. 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.

## 1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah

**B**erdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tanggal 25 November 2019 tentang kedudukan, 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 melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah kepada Gubernur 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 memberi 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.

## 1.3 Tugas dan Fungsi

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/perengkapan 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 pengelolan tugas kehumasan dan Keprotokolan Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
- f. melaksanakan penyusunan bahan analis 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.

Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang yaitu :

1. Sub Bidang Pengadaan ASN mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan formasi kebutuhan dan daftar susunan Aparatur Sipil Negara dan rencana pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara, penerimaan dan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Rincian tugas Bidang Pengadaan ASN adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan, menyusun dan menyiapkan bahan penyusunan formasi struktur organisasi Pemerintah Daerah, formasi kebutuhan dan daftar susunan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- b. melaksanakan, menyusun dan menyiapkan bahan rencana dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- c. melaksanakan dan menyiapkan bahan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan usulan kartu pegawai (Karpeg), kartu istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu);
- e. menyiapkan dan memproses alih jenis PNS dari PNS Daerah menjadi PNS Pusat;
- f. menyiapkan dan memproses alih jenis PNS dari PNS Pusat menjadi PNS Daerah;

- g. menyiapkan dan memproses alih jenis Anggota TNI/POLRI menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah;
  - h. menyusun dan menyiapkan bahan penataan tenaga kontrak;
  - i. menyusun dan menyiapkan bahan penyelesaian duplikat/perbaikan surat keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil;
  - j. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian tambahan/penyesuaian masa kerja Pegawai Negeri Sipil;
  - k. menyusun dan menyiapkan bahan laporan kegiatan Sub Bidang Pengadaan ASN; dan
  - l. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas menyiapkan bahan penataan Aparatur Sipil Negara, mutasi/perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil.

Rincian tugas Sub Bidang Mutasi adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan, menyusun dan menyiapkan bahan penataan Aparatur Sipil Negara khususnya pejabat pelaksana;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- c. melaksanakan dan memproses alih tugas Pegawai Negeri Sipil antar Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung;
- d. melaksanakan dan memproses alih tugas Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota antar Daerah Provinsi;
- e. melaksanakan dan memproses alih tugas Pegawai Negeri Sipil Provinsi antar Daerah Provinsi;
- f. menyusun dan menyiapkan bahan laporan kegiatan Sub Bidang Mutasi; dan

- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. 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 Adminsitrator, dan Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional serta Kepala Sekolah, menyelenggarakan seleksi dan administrasi IPDN, ujian dinas, pendidikan dan pelatihan serta pendidikan tugas belajar.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. menyiapkan daftar nominatif Aparatur Sipil Negara yang potensial untuk pengangkatan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional;
- b. menyiapkan penyelesaian pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional serta Kepala Sekolah;
- c. menyiapkan seleksi dan administrasi ujian dinas, pendidikan tugas belajar, dan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil;
- d. menyiapkan dan pelaksanaan uji kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil;
- e. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bidang pengembangan pegawai;
- f. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pengembangan Pegawai terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang yaitu :

1. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas menyiapkan bahan seleksi administrasi dan bahan ujian dinas, ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP), seleksi pendidikan dan Pendidikan pelatihan Pimpinan Tk.I, II, III, IV, Diklat Prajabatan dan latihan pegawai negeri sipil, Tugas Belajar, Izin Belajar, pendidikan dan pelatihan Teknis/Fungsional, Lemhanas, monitoring pegawai negeri sipil Tugas Belajar/Ikatan Dinas, Administrasi pemberian dana bantuan pendidikan tugas belajar/ikatan dinas serta uji kompetensi bagi pegawai.

Rincian tugas Sub Bidang Pengembangan Kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan, melaksanakan bahan rencana dan daftar nominative Aparatur Sipil Negara yang akan mengikuti seleksi Ujian Dinas, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP), seleksi Diklatpim Tingkat I, II, III, IV dan Diklat Prajabatan;
- b. menyiapkan, melaksanakan dan menerbitkan bahan kegiatan seleksi tugas belajar dan izin belajar;
- c. melaksanakan dan menyiapkan Surat Pengantar Paspor Dinas ke luar negeri bagi Aparatur Sipil Negara tugas belajar;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan rencana pelaksanaan diklat bagi Aparatur Sipil Negara yang akan mengikuti Diklat;
- e. melaksanakan dan menyiapkan daftar nominatif Aparatur Sipil Negara yang akan mengikuti pendidikan dan latihan Aparatur Sipil Negara (Tugas Belajar, Izin Belajar, Diklat teknis/fungsional, Lemhanas);
- f. melaksanakan dan menyiapkan seleksi penerimaan calon praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN);
- g. melaksanakan dan menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring Aparatur Sipil Negara Tugas Belajar/Ikatan Dinas;
- h. melaksanakan dan menyiapkan administrasi pemberian bantuan dana pendidikan tugas belajar/ikatan dinas;
- i. melaksanakan dan menyiapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam pengembangan kompetensi
- j. Menyiapkan dan Melaksanakan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP);
- k. melaksanakan dan menyiapkan uji kompetensi bagi pegawai;
- l. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi; dan
- m. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2. Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Administrasi, mempunyai tugas menyiapkan bahan seleksi pengisian dan mutasi jabatan pimpinan tinggi, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, persetujuan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan konsultasi pengangkatan dan pemberhentian dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas kabupaten/kota.

Rincian tugas Sub Bidang Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan dan mengkoordinasikan seleksi pengisian dan mutasi jabatan pimpinan tinggi pada Pemerintah Provinsi;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- c. melaksanakan dan menyiapkan bahan nominatif Pegawai Negeri Sipil yang potensial untuk promosi Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan konsultasi persetujuan pengangkatan dan pemberhentian dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota;
- e. melaksanakan dan menyiapkan bahan rapat Tim Penilai Kinerja dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;

- f. melaksanakan dan menyiapkan bahan keputusan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam dan dari jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
  - g. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Jabatan Tinggi, dan Jabatan Administrasi; dan
  - h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Sub Bidang Jabatan Fungsional, mempunyai tugas menyiapkan bahan pengangkatan, perpindahan dan pemberhentian, serta penyesuaian jenjang jabatan fungsional dan Kepala Sekolah.

Rincian tugas Sub Bidang Jabatan Fungsional adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan daftar nominative Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan untuk diangkat ke dalam Jabatan Fungsional;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan rapat Tim Penilai Kinerja dalam Pengangkatan, Perpindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari Jabatan Fungsional dan Kepala Sekolah di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- c. melaksanakan dan menyiapkan bahan keputusan pengangkatan, perpindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan Fungsional dan Kepala Sekolah di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan keputusan penyesuaian jenjang jabatan fungsional di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
- e. melaksanakan penataan jabatan fungsional tertentu;
- f. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Jabatan Fungsional; dan

g. melaksanakan 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 dan skorsing/pemberhentian sementara PNS;
- c. penyiapan dan penyelenggaraan Sumpah/Janji PNS;
- d. peningkatan Kesejahteraan PNS;
- e. melaksanakan tata hubungan kerja di bidang administrasi dengan kepengurusan KORPRI di setiap jenjang/tingkatan kepengurusan dan melaksanakan fasilitas Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Lampung ;
- f. melaksanakan pembinaan kepengurusan KORPRI;
- g. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang yaitu :

1. Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis,

pembinaan, pengelolaan dan fasilitasi disiplin serta cuti Pegawai Negeri Sipil.

Rincian tugas Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan disiplin PNS;
  - b. melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan kedudukan hukum;
  - c. melaksanakan dan menyiapkan bahan pertimbangan penyelesaian kasus-kasus di bidang kepegawaian;
  - d. melaksanakan Gerakan Disiplin Nasional secara berkala kepada OPD dan UPTD;
  - e. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian pemberian/ penolakan izin perkawinan dan perceraian PNS;
  - f. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian skorsing/ pemberhentian sementara PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
  - g. melaksanakan dan menyiapkan bahan pelaksanaan Sumpah/Janji PNS;
  - h. melaksanakan monitoring dan evaluasi absensi online OPD, UPTD dan Sekolah Menengah Atas/ sederajat;
  - i. melaksanakan dan menyelesaikan pemberian cuti bagi Pegawai Negeri Sipil;
  - j. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Pembinaan Disiplin Pegawai; dan
  - k. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, mempunyai tugas menyiapkan bahan pemberian tanda penghargaan, uang duka

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, tunjangan cacat/kesehatan.

Rincian tugas Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan daftar nominatif PNS yang akan mendapatkan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya;
  - b. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian pemberian tanda penghargaan;
  - c. melaksanakan dan menyiapkan daftar nominatif pejabat dan anggota DPRD yang berulang tahun;
  - d. melaksanakan dan menyiapkan penetapan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
  - e. melaksanakan dan menyiapkan prosesi pemakaman bagi Pejabat Negara, Pejabat dan Mantan Pejabat Eselon I, II serta Pimpinan DPRD dan mantan Pimpinan DPRD di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
  - f. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis peningkatan kesejahteraan dan penilaian Kinerja ASN;
  - g. menyiapkan bahan koordinasi peningkatan kesejahteraan dan penilaian kinerja ASN;
  - h. melaksanakan monitoring dan evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) OPD, UPTD dan Sekolah Menengah Atas/ sederajat;
  - i. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai; dan
  - j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Sub Bidang Bina Organisasi Profesi ASN, mempunyai tugas melaksanakan dukungan teknis operasional dan administratif pada

Dewan Pengurus KORPRI Provinsi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta pembinaan terhadap seluruh unsur pengurus KORPRI se-Provinsi Lampung. Rincian tugas Sub Bidang Bina Organisasi Profesi ASN adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan pembinaan teknis Pengelolaan KORPRI;
- b. menyiapkan bahan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota KORPRI;
- c. melaksanakan dan menyiapkan sosialisasi peraturan perundang-undangan, memberikan perlindungan hukum dan advokasi bagi anggota KORPRI;
- d. menyiapkan bahan fasilitasi kerjasama dan kemitraan lembaga KORPRI dengan pihak ketiga;
- e. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan hasil analisis data di bidang perlindungan hukum dan kelembagaan KORPRI;
- f. Menyiapkan dan Mengevaluasi kegiatan – kegiatan organisasi KORPRI;
- g. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Bina Organisasi Profesi ASN; dan
- h. melaksanakan 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 Bidang Penyajian Data dan Kepangkatan mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan, pengumpulan dan pengolahan data kepegawaian secara lengkap, baik dan akurat;
2. penyelenggaraan penataan, penyimpanan, dan pemeliharaan dokumentasi berkas kepegawaian;
3. penyelenggaraan penyiapan dan penyajian data dan informasi kepegawaian;
4. penyelenggaraan penyiapan daftar urut kepangkatan Pegawai Negeri Sipil;
5. penyelenggaraan penyiapan laporan tentang keadaan Pegawai Negeri Sipil dan biodata setiap Pegawai Negeri Sipil;
6. penyelenggaraan penyelesaian kenaikan pangkat dan gaji berkala;
7. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Bidang Penyajian Data dan Kepangkatan; dan
8. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Penyajian data dan Kepangkatan Pegawai terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang yaitu :

1. Sub Bidang Pengolahan Data dan Dokumentasi kepegawaian mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data kepegawaian secara lengkap, mutakhir dan akurat, menata dan memelihara dokumentasi kepegawaian secara rapi, teratur dan terawat.

Rincian tugas Sub Bidang Pengolahan Data dan Dokumentasi kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan instrumen /formulir isian data pegawai;
- b. melaksanakan dan mengumpulkan data kepegawaian secara mutakhir dan akurat;

- c. melaksanakan, mengolah dan menganalisis data kepegawaian secara manual dan dengan sistem informasi manajemen kepegawaian terpadu (SIMPEDU);
  - d. melaksanakan dan menyiapkan bahan kelengkapan data kepegawaian bagi masing-masing Pegawai Negeri Sipil.
  - e. melaksanakan dan menghimpun bahan penataan dokumen kepegawaian;
  - f. melaksanakan penataan berkas dan file kepegawaian;
  - g. melaksanakan dan memelihara penyimpanan berkas, file dan dokumentasi kepegawaian;
  - h. meremajakan data pegawai di dalam sistem aplikasi pelayanan kepegawaian;
  - i. menyusun dan menyiapkan laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bidang Pengolahan Data dan Dokumentasi kepegawaian; dan
  - j. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Sub Bidang Informasi dan Pengembangan Sistem Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan dan menyajikan data dan informasi kepegawaian, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan pelaporan tentang keadaan Pegawai Negeri Sipil dan biodata setiap Pegawai Negeri Sipil, serta melaksanakan pengembangan sistem administrasi kepegawaian.

Rincian tugas Sub Bidang Informasi dan Pengembangan Sistem Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. menyiapkan rencana tentang format penyajian data dan informasi kepegawaian;
- b. menyiapkan penyajian data serta informasi kepegawaian;
- c. menyiapkan Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil;

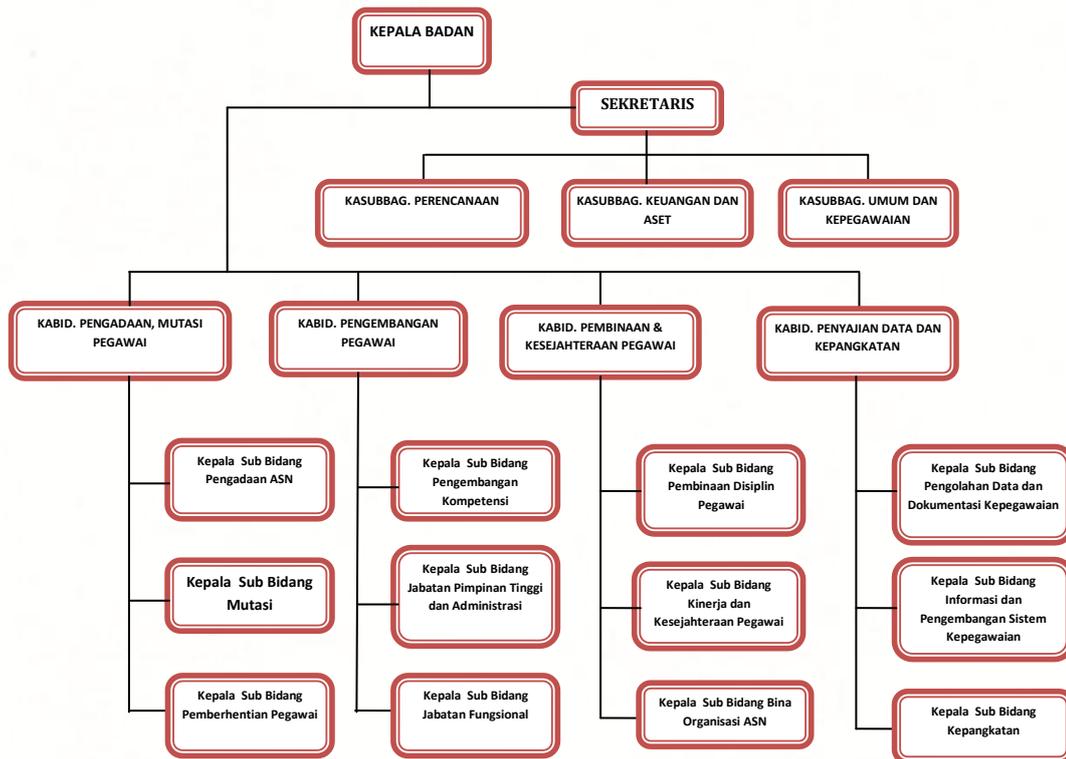
- d. menyiapkan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil yang akan memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan batas usia pensiun;
  - e. melaksanakan pengembangan sistem administrasi kepegawaian dalam mendukung tugas – tugas bidang lain yang berkaitan dengan elektronik/on - line;
  - f. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Informasi dan Pengembangan Sistem Kepegawaian; dan
  - g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas menyiapkan bahan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil serta menyelesaikan tambahan/penyesuaian masa kerja.

Rincian tugas Sub Bidang Kepangkatan adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Lampung/Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyelesaian kenaikan gaji berkala Pegawai Negeri Sipil;
- c. menyusun dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bidang Kepangkatan dan menyiapkan kegiatan korpraport kenaikan pangkat;
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

## Struktur Organisasi

Mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019, Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :



## Sumber Daya Perangkat Daerah

### Sumber Daya Manusia

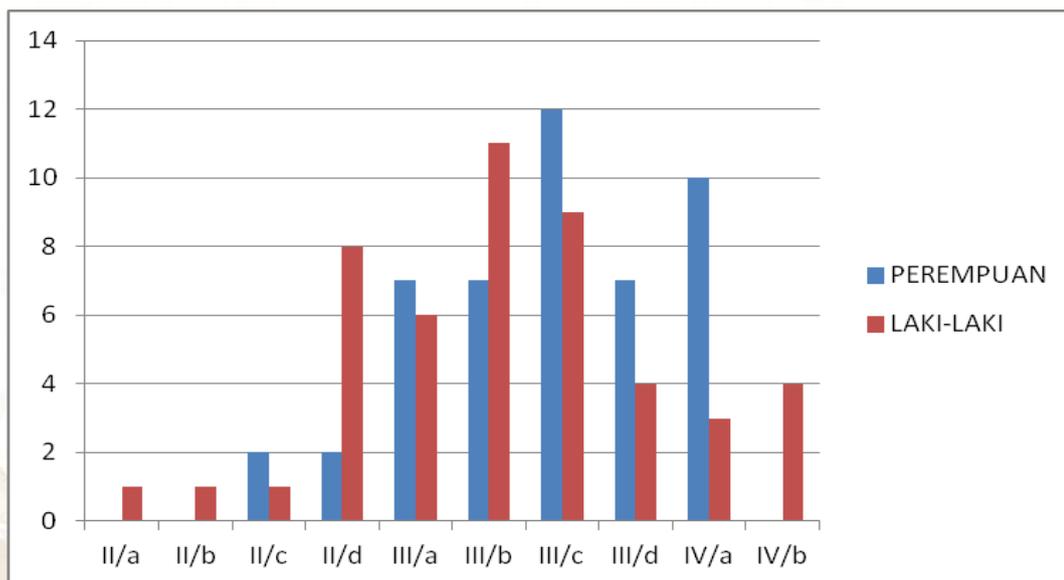
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program serta kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi sangat tergantung dari peran serta aktif dari sumber daya manusia organisasi tersebut. Adapun gambaran umum potensi sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berdasarkan Golongan dan Pendidikan sebagai berikut :

**Tabel. 1.1**  
**Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Golongan**

<b>GOLONGAN</b>	<b>LAKI-LAKI</b>	<b>PEREMPUAN</b>	<b>JUMLAH</b>
II/a	1	0	1
II/b	1	0	1
II/c	1	2	3
II/d	8	2	10
III/a	6	7	13
III/b	11	7	20
III/c	9	12	21
III/d	4	7	11
IV/a	3	10	13
IV/b	4	0	4
<b>JUMLAH</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>95</b>

*\*Kondisi Desember 2021*

**Gambar.1.1**  
**Grafik SDM BKD Berdasarkan Golongan**



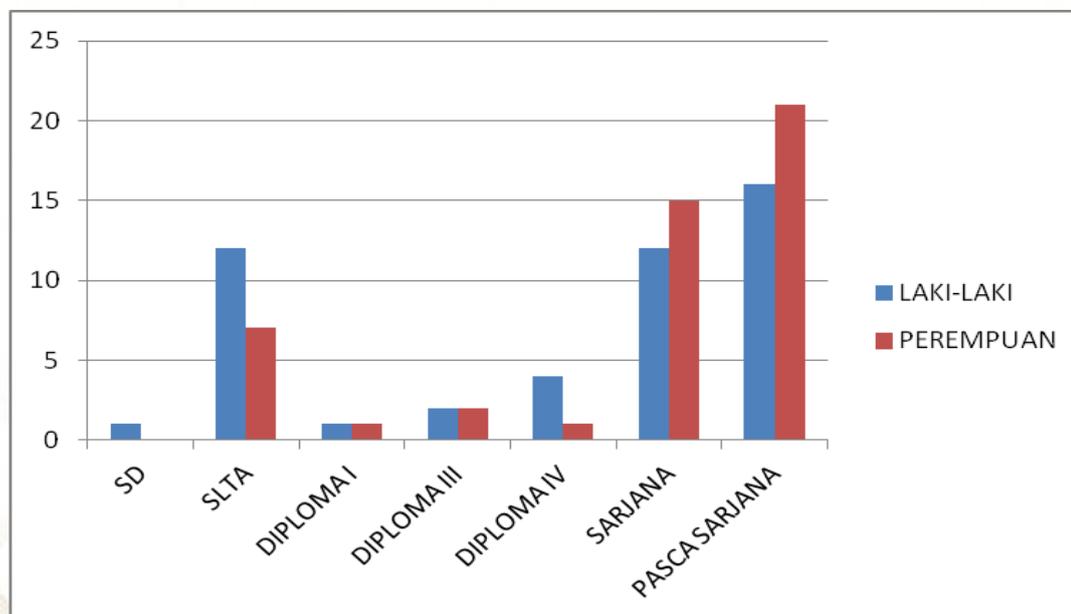
*\*Kondisi Desember 2021*

**Tabel. 1.2**  
**Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SD	1	0	1
SLTA	12	7	20
DIPLOMA I	1	1	2
DIPLOMA III	2	2	4
DIPLOMA IV	4	1	5
SARJANA	12	15	28
PASCA SARJANA	16	21	37
<b>JUMLAH</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>95</b>

*\*Kondisi Desember 2021*

**Gambar.1.2**  
**Grafik SDM BKD Berdasarkan Pendidikan**



*\*Kondisi Desember 2021*

#### **1.4 Landasan Hukum**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi PEMERINTAH (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614)
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
7. 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;

8. 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;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021;
11. 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;
12. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
13. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 17 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Lampung;
14. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
15. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 35 Tahun 2021 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2021.

## **1.5 Sistematika**

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lampung Lampung Tahun 2021 adalah :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Meliputi Perencanaan Strategis sebelum dan setelah reuiu.

### **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

### **BAB IV PENUTUP**

### **LAMPIRAN**

## BAB II PERENCANAAN KINERJA

### 2.1 RENSTRA 2019 - 2024

#### A. VISI DAN MISI

Sesuai dengan Visi dalam RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024 **“RAKYAT LAMPUNG BERJAYA”** maksud visi tersebut adalah Provinsi Lampung yang aman, berbudaya, maju dan berdayasaing, sejahtera. Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Lampung Tahun 2019-2024, dirumuskan 6 (enam) Misi sebagai berikut:

1. Menciptakan kehidupan yang religious (agamis), berbudaya, aman dan damai.
2. **Mewujudkan “good govermance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.**
3. Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan prempuan, dan kaum difabel.
4. Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efesiensi produksi dan konektivitas wilayah.
5. Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah pedesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.
6. Mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

Sebagai dokumen perencanaan pembangunan RPJMD disusun sebagai satu kesatuan yang utuh dengan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah, sehingga dalam penyusunannya harus memperhatikan RPJM Nasional Tahun 2019-2024,

selanjutnya RPJMD juga merupakan bagian dari Sistem Perencanaan Pembangunan Jangka Panjang Daerah sehingga RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 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 2019-2024 mengacu kepada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2020 tentang Hasil 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.

## **B. TUJUAN, SASARAN, INDIKATOR**

### **Tujuan**

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 di masa 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 Public**, dengan tujuan RPJMD :

#### **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik”**

Melalui sasaran meningkatnya kualitas implementasi reformasi birokrasi dengan indicator tujuan Nilai Reformasi Birokrasi, dari tujuan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam upaya untuk mewujudkan tujuan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yang tertuang dalam Perubahan RPJMD Provinsi Lampung 2019 – 2024 maka tujuan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung itu sendiri adalah dengan :

#### **“Terwujudnya Profesionalisme PNS”**

### **Sasaran**

Dalam mencapai tujuan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung memiliki 2 sasaran, dimana sasaran tersebut merupakan rumusan kondisi yang menggambarkan prospek atau rencana yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, sasaran tersebut terdiri dari :

1. Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi;
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian.

Pada sasaran tersebut terdapat rumusan perhitungan untuk mencapai target yang akan dicapai setiap tahunnya, dengan indikator sasaran tersebut terdiri dari :

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

**Tabel.2.1**  
**Tujuan, Sasaran dan Indikator Tujuan**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya Profesionalisme PN	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	62%	65%	70%	75%	80%
		Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	37%	58%	79%	91%	100%

*Sumber data BKD Provinsi Lampung*

### C. IKU

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta agar lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan, dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU menjadi ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah menetapkan 2 (Dua) Indikator Kinerja Utama sesuai dengan Surat Keputusan Perangkat Daerah Nomor : 800/448.a/VI.04/2021 melalui 2 (Dua) sasaran, 1 (satu) tujuan yaitu dengan :

### **“Terwujudnya Profesionalisme ASN”**

#### **1. Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi.**

Untuk mengukur tingkat persentase yang dicapai dengan mengumpulkan sumber data yang dibutuhkan terdiri dari :

- Jumlah JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) tahun 2021 sebanyak 49 orang;
- Jumlah JFT yang telah ditempatkan sesuai kompetensi pada tahun 2021 sebanyak 9.358 orang;
- Jumlah Pejabat Administrasi yang telah ditempatkan sesuai kompetensi Tahun 2021 sebanyak 694 orang;
- Jumlah CPNS Provinsi Lampung Tahun 2021 yang telah ditempatkan sesuai kompetensi sebanyak 140 orang;
- Jumlah pejabat pelaksana yang dimutasi antar Organisasi Perangkat Daerah dan masuk ke Provinsi Lampung sebanyak 138 orang;
- Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung tahun 2021 sebanyak 15.278 orang.

*(sumber data BKD Provinsi Lampung, Desember 2021)*

formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensi}}{\text{Jumlah PNS (tahun berjalan)}} \times 100\%$$

## 2. Persentase peningkatan Pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis elektronik.

Untuk mengukur tingkat persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik dilihat dari :

1. Berapa banyak Pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis elektronik yang telah dilaksanakan
2. Penerapan Pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis elektronik yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 tahun, berikut disajikan road map rencana Pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis elektronik yang akan dilaksanakan :

### ROAD MAP RENCANA PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI ASN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. SIMPEDU	4. Sentralisasi Server (KOMINFOTIK)	10. Pembangunan Aplikasi Seleksi Terbuka JPT	15. Integrasi Database SIMPEDU dan Database SAPK BKN (Satu Data)	20. Re-Design Website BKD Provinsi Lampung.	23. Monitoring dan Evaluasi Data Kepegawaian (seluruh OPD, SMA, SMK dan SLB)
2. E-KINERJA	5. Implementasi SAPKT	11. Penambahan Jenis Layanan Online pada SAPKT	16. Pengembangan SIMPEDU <ul style="list-style-type: none"> <li>🔵 Back-End Process (Database SAPK)</li> <li>🔵 Front-End Process</li> </ul>	21. Rencana PUPNSD (Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Daerah) Provinsi Lampung.	24. Seluruh Pelayanan dan Informasi Berbasis Elektronik
3. SAPKT (Pengenalan dan Uji Coba) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• e-KGB</li> <li>• e-Pensiun</li> <li>• e-Cuti</li> <li>• e-SLKS</li> <li>• e-Formasi JFT</li> <li>• e-Formasi JFU</li> </ul>	6. Pengembangan Aplikasi e-Kinerja berbasis Android (SIKAP)	12. Peremajaan e-Dokumen PNS pada seluruh OPD	17. Pengembangan SAPKT <ul style="list-style-type: none"> <li>🔵 Back-End Process (Koneksi dengan Database SAPK)</li> <li>🔵 Front-End Process</li> </ul>	22. Peremajaan e-Dokumen ASN (lanjutan)	
	7. Pengembangan Aplikasi e-Dokumen	13. Ujicoba Tanda Tangan Digital pada Surat Kenaikan Gaji Berkala	18. Pembangunan Dashboard Data Kepegawaian <ul style="list-style-type: none"> <li>🔵 EIS (Executive Information System)</li> <li>🔵 Anjungan Data Kepegawaian</li> </ul>		
	8. Penambahan Jenis Layanan Online pada SAPKT <ul style="list-style-type: none"> <li>• e-Tugas Belajar</li> <li>• e-Ijin Belajar</li> <li>• e-Pangkat</li> </ul>	14. Video Aplikasi (Publikasi SAPKT), 4 video (SAPKT, e-Dokumen, e-KGB dan e-Pangkat)	19. Peremajaan e-Dokumen ASN (lanjutan)		
	9. Sosialisasi Aplikasi e-Dokumen dan SAPKT (seluruh OPD, SMA, SMK dan SLB)				

\* Pink : sudah dilaksanakan

\*Hijau : akan dilaksanakan

Dengan formulasi penentuan Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pelayanan administrasi berbasis elektronik}}{\text{Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian}} \times 100\%$$

#### D. PK PERUBAHAN (PPK) TAHUN 2021

### PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	<b>Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi.</b>	<b>Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi</b>	<b>65 %</b>
	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan administrasi kepegawaian	60 %
2.	<b>Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian</b>	<b>Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik</b>	<b>58 %</b>
	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan administrasi kepegawaian	60 %
	Meningkatnya pelayanan penunjang urusan Pemerintah Daerah	Persentase pelayanan penunjang urusan Pemerintah Daerah	100 %

<u>Program/Kegiatan</u>	<u>Anggaran</u>	<u>Keterangan</u>
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b><u>13.913.699.519</u></b>	<b>P-APBD</b>
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	98.885.217	P-APBD
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	11.917.629.759	P-APBD
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	841.884.100	P-APBD
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	824.002.443	P-APBD

<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b><u>7.735.153.786</u></b>	<b>P-APBD</b>
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	5.466.619.473	P-APBD
Mutasi dan Promosi ASN	1.105.198.800	P-APBD
Pengembangan Kompetensi ASN	828.849.013	P-APBD
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	334.486.500	P-APBD

Telukbetung, Oktober 2021

**Pihak Kedua,**

GUBERNUR LAMPUNG,

**ARINAL DJUNAI DI**

**Pihak Pertama,**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI LAMPUNG,

**YURNALIS, S.IP**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19690710 199003 1 006

## **BAB III**

### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi suatu organisasi secara terukur dan terarah melalui Sasaran dan Target Kinerja yang telah ditetapkan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mana didalamnya menyebutkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada Instansi Pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintahan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2019-2024, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi Misi Gubernur Provinsi Lampung.

#### **3.1. Kerangka 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 2020 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 yaitu : ***Menurut Permendagri 86 Tahun 2017 Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut :***

**Tabel. 3.1**  
**Skala Nilai Peringkat Kinerja**

No	Kategori/Interpretasi	Rata - Rata % Capaian
1	91% ≤ 100%	Sangat tinggi
2	76% ≤ 90%	Tinggi
3	66% ≤ 75%	Sedang
4	51% ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

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.

### **3.2. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2021**

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan sasaran utama untuk meningkatkan target kinerja setiap tahunnya, Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) telah ditetapkan berdasarkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung No. 800/02/VI.04/2022 sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan maka disusunlah sasaran strategis pada Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2019 – 2024, sebagai berikut:

1. Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi
2. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian

Evaluasi Capaian RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja yang telah dicapai yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU).

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 bisa dinyatakan tidak berhasil.

**Tabel. 3.2**  
**Target Dan Realisasi Pencapaian IKU**  
**BKD Provinsi Lampung Tahun 2021**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020	Tahun 2021		
					Target	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	%	64.82	65	67.93	104.5
2	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	%	50	58	50	86.20

### 3.3. Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Renstra Tahun 2021

Guna lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, professional, akuntabel, dan berdedikasi tinggi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berupaya untuk menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang hendak dicapai, tujuan tersebut sesuai dengan misi Gubernur Lampung, yaitu pada misi ke 2 dengan **“Mewujudkan *“good governance”* untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.**

Dalam Pengukuran dan analisis capaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pengukuran Pencapaian Sasaran**

Sasaran I										
IKU	Terwujudnya Profesionalisme ASN									
Satuan	Angka									
Sasaran I	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi									
2019			2020			2021			2024	
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Capaian
60	57	95	60	64.8	108	65	67.93	104.5	80	84.91
Sasaran II										
IKU	Terwujudnya Profesionalisme ASN									
Satuan	Angka									
Sasaran II	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian									
2019			2020			2021			2024	
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Capaian
40	35	89	40	50	125	58	50	86.20	100	50

*Sumber: BKD Provinsi Lampung, 2021*

Pada Sasaran Pertama Meningkatkan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi memiliki indikator kinerja Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai Kompetensi dengan realisasi pada Tahun 2019 sebesar 57% dari target 60% sehingga persentase capaian kinerja sebesar 95% dengan katagori kinerja **Sangat Tinggi** namun tidak mencapai target. Bila dibandingkan dengan realisasi kinerja Tahun 2020 sebesar 64.8 % dari target 60% sehingga persentase capaian kinerja sebesar 108% dengan katagori kinerja **Sangat Tinggi** dan mencapai Target, dapat diketahui bahwa Tahun 2019 menuju Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 7.8% dan apabila dibandingkan dengan target Perubahan RPJMD Tahun 2021 maka capaian kinerja mencapai 104.5% dengan katagori kinerja **Sangat Tinggi** dan mencapai target.

Sasaran Meningkatkan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dapat dipresentasikan melalui beberapa aspek yaitu pada sasaran ini ditujukan bagi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Lampung pada khususnya Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/ Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPTP/JPTM), Pejabat Fungsional, Pejabat Administrasi, CPNS yang telah diterima sesuai kompetensi

yang dimiliki pada Tahun berjalan, Pejabat Pelaksana yang dimutasi antar Organisasi Perangkat Daerah, dimana dalam kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa tingkat kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud agar dapat ditempatkan sesuai basic yang telah dimiliki, sehingga pada akhirnya saat periode akhir RPJMD selesai Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Lampung yang ditempatkan telah sesuai dengan kompetensi atau jenjang pendidikan yang telah dimiliki sehingga mampu untuk menguasai bidang maupun tugasnya, fokus, inovatif/kreatif, responsif, komunikatif, berpengalaman, berorientasi hasil, dan dapat dipercaya untuk mewujudkan Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Selain itu dalam upaya meningkatkan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi diperlukan pembinaan disiplin untuk aparatur, meningkatkan peran Kepala Badan sebagai motivator, melengkapi sarana dan prasarana, melaksanakan pendidikan formal dan nonformal, mengusulkan penambahan aparatur baru yang berkompetensi, didampingi dengan latar belakang pendidikan sebagai faktor utama penentu adanya kemajuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman kerja juga merupakan hal tambahan dalam menempatkan para pegawai sesuai dengan jabatannya. Tujuan utama yang terpenting adalah menggerakkan kembali roda pemerintahan secara baik dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung adanya pelayanan public.

Pada Sasaran Kedua Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian memiliki indikator kinerja Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik atau yang biasa disebut Electronic Government Pemanfaatan teknologi tersebut memberikan dampak kepada pemerintah untuk menciptakan sebuah inovasi dalam bidang pelayanan administrasi kepegawaian agar pelayanan kepegawaian menjadi prima mudah dan cepat. Pada Tahun 2019 dengan realisasi sebesar 35% dari target 40% sehingga persentase capaian kinerja sebesar 89% dengan katagori kinerja **Tinggi** namun tidak mencapai target. Bila dibandingkan dengan realisasi kinerja Tahun 2020 sebesar 50% dari target 40% sehingga persentase capaian kinerja sebesar 125%

dengan katagori kinerja **Sangat Tinggi** dan mencapai Target, dapat diketahui bahwa Tahun 2019 menuju Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 15% dan apabila dibandingkan dengan target Perubahan RPJMD Tahun 2021 maka capaian kinerja sebesar 86.20% dengan katagori kinerja **Tinggi** namun tidak mencapai target. Hal ini dikarenakan pada Perubahan RPJMD Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2019, sehingga perlu dilakukan penyesuaian terhadap Road Map Rencana Pengembangan Sistem Informasi ASN Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Road Map ini sendiri berguna untuk Meningkatkan Transparansi Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian dalam memantau berjalannya proses kepegawaian,

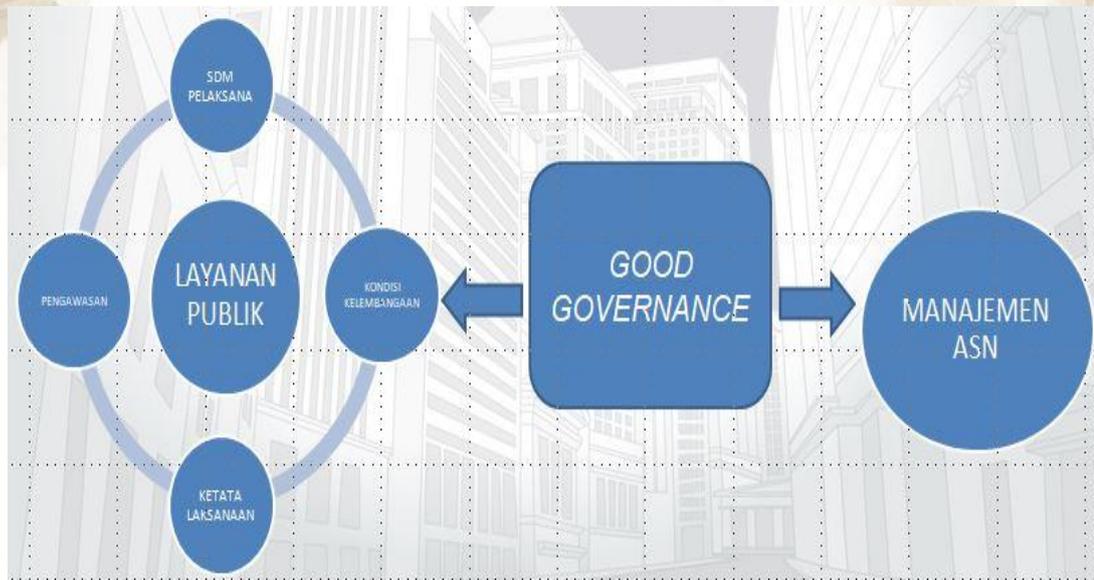
Selain itu dalam upaya meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima dalam bidang kepegawaian, sehingga kualitas pelayanan pegawai juga harus diperhatikan, dimana adanya pelayanan yang dilakukan setengah hati, kinerja yang seenaknya sendiri karena adanya anggapan dari Perangkat Daerah/Organisasi bahwa baik buruknya pelayanan ataupun kinerja yang mereka lakukan itu sama saja karena mereka telah menerima upah atau gaji seperti yang sudah ditentukan, serta belum adanya kerjasama tim yang baik dari sesama pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung itu sendiri. Dalam hal ini yang disebutkan penerima pelayanan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tidak lain adalah para pegawai negeri sipil itu sendiri.

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan. Selain itu pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat

menghasilkan karya-karya yang bermanfaat, untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif. adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan kembali antara lain petugas di pusat layanan harus bertugas dengan lebih teliti dan cermat dengan mengecek kembali data yang masuk dari pengusul, memberikan deadline atau batas waktu kepada Perangkat Daerah itu sendiri untuk segera menggumpulkan data pengusul tepat waktu, harus adanya konsistensi dari petugas pusat pelayanan dalam penggunaan alat indeks kepuasan pelanggan, dan perlu dicantumkan prosedur kerja pelayanan di pusat pelayanan Badan Kepegawaian Daerah.

Dari beberapa hal yang telah dianalisis diatas bahwa kegiatan tersebut saling berkaitan dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi. Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi itu sendiri terdapat 8 Area Perubahan yang menjadi acuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yaitu :

1. Manajemen Perubahan
2. Derugulasi Kebijakan
3. Penataan dan Penguatan Organisasi
4. Penataan Tatalaksana
5. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur
6. Penguatan Akuntabilitas
7. Penguatan Pengawasan
8. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik



Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada area perubahan ke-5 Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, senantiasa menjalankan setiap indikator yang terdapat dalam komponen aspek pemenuhan dan aspek reform, dimana aspek tersebut terdiri dari :

Aspek pemenuhan	Aspek reform
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perencanaan Kebutuhan Pegawai Sesuai dengan kebutuhan Organisasi</li> <li>b. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi</li> <li>c. Penetapan Kinerja Individu</li> <li>d. Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai</li> <li>e. Pelaksanaan Evaluasi Jabatan</li> <li>f. Sistem Informasi Kepegawaian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kinerja Individu</li> <li>b. Assesment Pegawai</li> <li>c. Pelanggaran Disiplin Pegawai</li> </ul>

## Progres Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

		Penilaian	Bobot	Nilai 2020	Nilai 2021	%
<b>A.</b>	<b>PENGUNGKIT</b>		<b>36.30</b>	<b>22.90</b>	<b>27.56</b>	<b>75.92%</b>
	<b>I. PEMENUHAN</b>		<b>14.60</b>	<b>11.47</b>	<b>12.14</b>	<b>83%</b>
	1	MANAJEMEN-PERUBAHAN	2.00	1.80	1.80	90%
	2	DEREGULASI KEBIJAKAN	1.00	1.00	1.00	100%
	3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	2.00	2.00	2.00	100%
	4	PENATAAN TATALAKSANA	1.00	0.54	0.79	79%
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	1.40	1.10	1.27	91%
	6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	2.50	2.44	2.50	100%
	7	PENGUATAN PENGAWASAN	2.20	1.70	1.73	79%
	8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	2.50	0.89	1.06	42%
	<b>III. REFORM (30)</b>		<b>21.70</b>	<b>11.43</b>	<b>15.41</b>	<b>71%</b>
	1	MANAJEMEN-PERUBAHAN	3.00	1.59	3.00	100%
	2	DEREGULASI KEBIJAKAN	2.00	1.00	0.00	0%
	3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	1.50	0.00	1.50	100%
	4	PENATAAN TATALAKSANA	3.75	2.25	2.44	65%
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	2.00	1.32	1.76	88%
	6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	3.75	2.06	3.00	80%
	7	PENGUATAN PENGAWASAN	1.95	0	0.75	38%
	8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	3.75	2.79	2.96	79%

## Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020

REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	KETERANGAN
Penerapan Manajemen SDM Belum sepenuhnya berjalan dengan baik, terlihat belum dilakukannya pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritika / suksesi serta penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai yang belum dilakukan secara menyeluruh	Melaksanakan penempatan jabatan PNS Berdasarkan PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN oleh Tim Penilai Kinerja berdasarkan perbandingan yang objektif dan melakukan pemetaan manajemen talenta sesuai Permen PANRB No 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN	Pada saat ini Pemerintah Provinsi Lampung telah menindak lanjuti Hasil rekomendasi terhadap evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi tahun 2020 dengan pelaksanaan uji kompetensi kepada jabatan Administrasi di lingkungan pemerintah provinsi Lampung. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi tersebut akan dilakukan pemetaan Manajemen Talenta ASN sebagai dasar penempatan Jabatan, serta sebagai dasar penyusunan pengembangan Kompetensi.

## Pencapaian Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi

Progres Pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang telah dilakukan oleh BKD Provinsi Lampung menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini ditunjukkan dari nilai PMPRB Tahun 2021 yaitu mencapai 75,92%, mengalami kenaikan dibandingkan dengan nilai PMPRB Tahun 2020 yaitu sebesar 63,08%



### Progres Reformasi Badan Kepegawaian Daerah

<p><u>Penegakan Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku Pegawai</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan. Seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah diimplementasikan ke dalam SK Kepala BKD Nomor 800/03.2/VI.04/2020 tentang Kode Etik Khusus Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung</li> <li>• Penurunan pelanggaran disiplin pegawai,</li> <li>• Tahun 2020, terdapat 42 Pelanggaran Displin, Pelanggaran Displin Berat 19 orang, Pelanggaran Displin Sedang 11 orang, Pelanggaran Displin ringan 11 orang, Sedang Dalam Proses Inspektorat 1 Orang.</li> <li>• Tahun 2021 data per-Juli 2021, terdapat 13 Pelanggaran Displin, Pelanggaran Displin Berat 6 orang, Pelanggaran Displin Sedang 3 orang, Pelanggaran Displin ringan 1 orang dan Sedang Dalam Proses Inspektorat 3 Orang.</li> </ul>
<p><u>Pelaksanaan Evaluasi Jabatan</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unit kerja telah mengimplementasikan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ), pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, berdasarkan Keputusan MENPANRB Nomor 409 Tahun 2019 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Daerah.</li> <li>• Unit kerja telah melaksanakan evaluasi jabatan berdasarkan SKJ, Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang berdasarkan SKJ dan telah memberikan dampak pengembangan SDM, sudah dibentuk tim Evaluasi Jabatan JPT</li> </ul>
<p><u>Sistem Informasi Kepegawaian</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai, namun secara terbatas untuk melindungi data kepegawaian, PNS hanya dapat melihat data saja tanpa bisa merubah, menghapus dan menginput data. Dan untuk updating data hak aksesnya hanya diberikan kepada operator kepegawaian pada masing-masing Perangkat Daerah serta Pengelola data kepegawaian di BKD Provinsi Lampung di laman <a href="http://simpedu.lampungprov.go.id">simpedu.lampungprov.go.id</a></li> </ul>

<p><b>Kebutuhan Pegawai dan Proyeksi kebutuhan 5 thn</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan unit kerja dan sebagian besar telah di input pada aplikasi e-reformasi milik Kemendagri</li> <li>• Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilakukan, Telah tertuang di dalam Keppub Lampung nomor G/235/B.07/HK/2021 tentang Penetapan Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung</li> <li>• Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah sesuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama tertera Keputusan Gubernur Lampung Nomor : G/235/B.07/HK/2021.</li> </ul>
<p><b>Pengembangan pegawai berbasis kompetensi</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi, Provinsi Lampung sudah melakukan uji kompetensi Kepada Pejabat Administrator dan sebagian besar pejabat Pengawas.</li> <li>• Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi, Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian kecil pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi. Karena pengembangan kompetensi telah dilakukan, namun belum mengacu kepada rencana kebutuhan sebab rencana kebutuhan belum tersusun.</li> </ul>
<p><b>Penetapan Kinerja Individu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seluruh Penerapan penetapan kinerja individu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Gubernur Lampung Nomor 104 Tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung telah diberlakukan Aplikasi ekinerja guna untuk mencatat dan mengukur kinerja individu seluruh PNS Pemerintah Provinsi Lampung berdasarkan Analisis Jabatan dan Tugas Pokok dan Fungsi PNS yang dituangkan didalam Sasaran Kerja Pegawai yang dapat di akses di laman <a href="http://ekinerja.lampungprov.go.id">ekinerja.lampungprov.go.id</a>. Pemerintah Provinsi Lampung belum menerapkan aturan Terkait Turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dikarenakan masih menunggu petunjuk teknis/turunan dari tentang tata cara penilaian kinerja PNS.</li> </ul>

## Analisis Capaian Kinerja

Dalam pelaksanaan kegiatan selama Tahun Anggaran 2021, terdapat kegiatan - kegiatan yang pelaksanaannya masih belum optimal. Berikut adalah faktor pendorong keberhasilan, penghambat, dan upaya penyelesaian masalah :

### **Faktor Pendorong Keberhasilan**

1. Adanya komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi dalam peningkatan SDM;
2. Pelayanan kepegawaian yang cukup memadai dengan dukungan SDM serta Teknoogi Informasi;
3. Koordinasi hubungan kerja yang sinergis;
4. Sumber Daya Manusia yang memadai;
5. Pengelolaan administrasi berbasis Teknologi Informasi;
6. Perkembangan Teknologi Informasi dalam mendukung program kepegawaian.

### **Faktor Penghambat**

1. Komitmen pimpinan dalam penyelenggaraan kegiatan;
2. Dinamisasi Sumber Daya Manusia pelayanan kepegawaian;
3. Belum maksimalnya distribusi uraian tugas tiap-tiap pemangku jabatan;
4. Kurangnya pemahaman SDM dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai;
5. Alokasi anggaran untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan masih minim;
6. Masih terbatasnya penyelenggaraan kegiatan akibat Covid-19.

### **Upaya Penyelesaian Masalah**

1. Meningkatkan koordinasi dengan instansi Kementerian dan lembaga terkait peraturan kepegawaian;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan kepegawaian dengan pemanfaatan Teknologi Informasi;
3. Menyusun uraian tugas tiap-tiap pemangku jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku;
4. Meningkatkan kemampuan SDM dalam kualitas kinerja yang telah dijabarkan dalam penyusunan SKP;
5. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pemberi beasiswa;
6. Pengoptimalan pemanfaatan Sumber Daya Aparatur dengan memanfaatkan lembaga pengembangan SDM;
7. Meningkatkan pemanfaatan sumber daya aparatur untuk mengoptimalkan TI dalam pengelolaan kepegawaian Perangkat Daerah;
8. Penyelenggaraan diklat serta adanya penawaran jenis diklat yang lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya;

9. Komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi Perangkat Daerah untuk peningkatan kapasitas pegawai;
10. Mempertajam metode Analisa Kebutuhan Diklat (AKD) sehingga rumusan kebutuhan diklat yang dihasilkan benar-benar dapat dilaksanakan dan sesuai kebutuhan;
11. Meningkatkan dan menjaga komunikasi & koordinasi dan kerja sama dengan lembaga penyelenggara diklat;
12. Mengusulkan peningkatan alokasi anggaran diklat sehingga dapat mengakomodasi lebih banyak usulan diklat.

Adapun analisis capaian kinerja per sasaran strategis dapat diuraikan sebagai berikut :

### **Sasaran 1**

#### **"Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi"**

Hasil evaluasi capaian kinerja sasaran melaksanakan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dengan indikator persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021		
			Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	64,82%	65%	67.93%	104%

Pada Evaluasi Tahun 2020 pada sasaran **"Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi"** melalui Indikator Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dengan formulasi yang dapat diukur dari jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Madya, Jumlah Jabatan Fungsional, Jumlah CPNS 2021 yang telah ditempatkan sesuai kompetensi yang dimiliki, Jumlah pejabat administrasi yang telah ditempatkan sesuai kompetensi, dibagi

dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun berjalan. Sehingga capaian Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi pada Tahun 2020 dari target sebesar 60% terealisasi sebesar 64,82% atau dengan capaian kinerja sebesar 108%  $((64.82/60)*100%=108\%)$  . Menurut Permendagri 86 Tahun 2017 nilai capaian tersebut dapat dikatakan sangat tinggi.

Capaian persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 7.32% dimana pada tahun 2019 capaian kinerja hanya sebesar 57.5%, untuk evaluasi Pada tahun 2021 jumlah JPTP/JPTM sebanyak 49 orang, jumlah Jabatan Fungsional (JF) 9.358 orang, jumlah Pejabat administrasi yang mengikuti uji kompetensi sebanyak 694 orang, jumlah CPNS Tahun 2021 yang telah ditempatkan sesuai kompetensi sebanyak 140 orang, Jumlah pejabat pelaksana yang dimutasi antar Organisasi Perangkat Daerah dan masuk ke Provinsi Lampung sebanyak 138 orang dibagi dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil Provinsi Lampung tahun berjalan 15.278 orang, sehingga diperoleh hasil sebesar 67.93% atau dengan nilai capain kinerja 104% sangat tinggi meningkat sebesar 3.11% dari Tahun 2020. Berikut dokumentasi kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam rangka **"Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi"** beserta perhitungan yang dapat dicapai :

1. Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi.

Untuk mengukur tingkat persentase yang dicapai dengan mengumpulkan sumber data yang dibutuhkan terdiri dari :

- ▶ Jumlah (Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama) tahun 2021 sebanyak 49 orang;
- ▶ Jumlah Pejabat Fungsional yang telah ditempatkan sesuai kompetensi pada tahun 2021 sebanyak 9.358 orang;
- ▶ Jumlah CPNS 2021 yang telah ditempatkan sesuai kompetensi 140 orang;

- ▶ Jumlah pejabat administrasi yang telah ditempatkan sesuai kompetensi Tahun 2021 sebanyak 694 orang;
- ▶ Jumlah pejabat pelaksana yang dimutasi antar Organisasi Perangkat Daerah dan masuk ke Provinsi Lampung sebanyak 138 orang;
- ▶ Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung Tahun 2021 sebanyak 15.278 orang.

*(sumber data BKD Provinsi Lampung, Desember 2021)*

formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensi}}{\text{Jumlah PNS (tahun berjalan)}} \times 100\%$$

$$\frac{10.379}{15.278} \times 100\% = 67.93\%$$

### **Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama/Madya (Eselon II)**



*Sumber dokumentasi JPTP 2021*

## Pelantikan Pejabat Fungsional



*Sumber dokumentasi JF 2021*

Pelaksanaan Test CPNS 2021 melalui Computer Assisted Test (CAT) yang dilaksanakan di Institut Teknologi Sumatera (ITERA) dengan beberapa tahapan, dimana disetiap tahapan tersebut melalui proses yang begitu ketat, dapat dilihat pada dokumentasi berikut :

### Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan ASN 2021





*Sumber dokumentasi Pengadaan CPNS 2021*

### **Uji Kompetensi bagi pejabat administrator**



*Sumber dokumentasi pelaksanaan Ujikom 2021*

## **Sasaran 2**

### **“Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas”**

Hasil evaluasi capaian kinerja pada sasaran Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas dengan indikator persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi adalah sebagai berikut:

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2019	Realisasi Tahun 2020		
			Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	35.7%	40%	50%	125%

Pada sasaran diatas dengan capaian kinerja pada tahun 2020 sebesar 40%, realisasi capaian kinerja yang telah dilaksanakan pada tahun 2020 sebesar 50% sehingga dapat dijabarkan bahwa dari target yang telah ditentukan dibagi dengan realisasi yang ada menunjukkan penilaian realisasi kinerja berhasil atau sangat tinggi  $((50/40)*100%=125\%)$ . Penilaian kinerja ini dapat diperoleh melalui beberapa banyak sistem kepegawaian yang telah dilaksanakan secara online (tidak harus bertatap muka secara langsung).

Karena adanya Perubahan Nomenklatur baru dan Perubahan terhadap RPJMD Provinsi Lampung, maka demi untuk keselarasan dan keseimbangan terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dianggap perlu untuk mengubah point – point yang dianggap penting dalam penetapan pengukuran formulasi yang akan dicapai.

Pada awal periode Renstra yaitu pada Tahun 2019, perhitungan aplikasi yang akan dicapai atau hal – hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik terdapat 14 aplikasi elektronik sampai dengan akhir periode, akan tetapi untuk meningkatkan

kembali pelayanan berbasis elektronik pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sekaligus penyesuaian Nomenklatur terhadap Perubahan RPJMD dengan ini dibuat Road Map Rencana Pengembangan Sistem Informasi ASN Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung selama 5 tahun, dengan membuat 24 pelayanan yang akan dilaksanakan sampai dengan akhir periode Renstra, dengan adanya hal ini membuat target yang telah ditetapkan pada awal periode Renstra yaitu Tahun 2019 - 2024 pada sasaran **“Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas”** menjadi berubah.

Berikut perbandingan Perubahan sasaran yang dimaksud, serta point – point yang menjadi alasan untuk mengukur formulasi tingkat capaian yang ditetapkan :

**” Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian”**

No	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2020	Realisasi Tahun 2021		
			Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	37.5%	58%	50%	86.20%

**Perhitungan IKU ke - 2 pada Renstra 2019 - 2024**

1. Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

Untuk mengukur tingkat persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik dilihat dari :

- a. Penerapan pelayanan administrasi kepegawaian BKD Provinsi Lampung Tahun 2019 sebanyak 5 sistem (SIMPEDU, Website BKD, absensi online, e-kinerja, e-KGB)

b. Penerapan sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akan yang dicapai sebanyak 14 (empat belas) sistem pelayanan administrasi kepegawaian antara lain :

1. SIMPEDU (Sistem Informasi Kepegawaian Terpadu)
2. Website BKD
3. E-kinerja
4. E-absensi
5. E-KGB (kenaikan gaji berkala)
6. JP (Jabatan pelaksana)
7. JFT (Jabatan Fungsional Tertentu)
8. BUP (Batas Usia Pensiun)
9. Cuti
10. Kenaikan Pangkat Otomatis
11. Mutasi kepegawaian
12. Pembuatan karis-karsu/karpeg
13. UPKP/Udin (ujian penyesuaian kenaikan pangkat/ujian dinas)
14. Satya Lencana Karya Satya (SLKS)

Dengan formulasi penentuan Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

$$\frac{\text{Jumlah pelayanan administrasi berbasis elektronik}}{\text{Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian}} \times 100\%$$

$$\frac{7}{14} \times 100 = 50\%$$

## Perubahan Perhitungan IKU ke - 2 pada Perubahan Renstra 2019 - 2024

### ROAD MAP RENCANA PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI ASN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

2019	2020	2021	2022	2023	2024
1. SIMPEDU	4. Sentralisasi Server (KOMINFOTIK)	10. Pembangunan Aplikasi Seleksi Terbuka JPT	15. Integrasi Database SIMPEDU dan Database SAPK BKN (Satu Data)	20. Re-Design Website BKD Provinsi Lampung.	23. Monitoring dan Evaluasi Data Kepegawaian (seluruh OPD, SMA, SMK dan SLB)
2. E-KINERJA	5. Implementasi SAPKT	11. Penambahan Jenis Layanan Online pada SAPKT	16. Pengembangan SIMPEDU <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Back-End Process (Database SAPK)</li> <li>✚ Front-End Process</li> </ul>	21. Rencana PUPNSD (Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Daerah) Provinsi Lampung.	24. Seluruh Pelayanan dan Informasi Berbasis Elektronik
3. SAPKT (Pengenalan dan Uji Coba) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• e-KGB</li> <li>• e-Pensiun</li> <li>• e-Cuti</li> <li>• e-SLKS</li> <li>• e-Formasi JFT</li> <li>• e-Formasi JFU</li> </ul>	6. Pengembangan Aplikasi e-Kinerja berbasis Android (SIKAP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e-KARIS/KARSU</li> <li>• e-KARPEG</li> <li>• e-Konversi NIP</li> </ul>	17. Pengembangan SAPKT <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Back-End Process (Koneksi dengan Database SAPK)</li> <li>✚ Front-End Process</li> </ul>	22. Peremajaan e-Dokumen ASN (lanjutan)	
	7. Pengembangan Aplikasi e-Dokumen	12. Peremajaan e-Dokumen PNS pada seluruh OPD	18. Pembangunan Dashboard Data Kepegawaian <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ EIS (Executive Information System)</li> <li>✚ Anjungan Data Kepegawaian</li> </ul>		
	8. Penambahan Jenis Layanan Online pada SAPKT <ul style="list-style-type: none"> <li>• e-Tugas Belajar</li> <li>• e-Ijin Belajar</li> <li>• e-Pangkat</li> </ul>	13. Ujicoba Tanda Tangan Digital pada Surat Kenaikan Gaji Berkala	19. Peremajaan e-Dokumen ASN (lanjutan)		
	9. Sosialisasi Aplikasi e-Dokumen dan SAPKT (seluruh OPD, SMA, SMK dan SLB)	14. Video Aplikasi (Publikasi SAPKT), 4 video (SAPKT, e-Dokumen, e-KGB dan e-Pangkat)			

**Pink** : sudah dilaksanakan

**Hijau** : akan dilaksanakan

formulasi :

$$\frac{\text{Jumlah pengembangan sistem pelayanan administrasi kepegawaian}}{\text{Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian yang akan dikembangkan}} \times 100\%$$

$$\frac{12}{24} \times 100\% = 50\%$$

Dapat dilihat bahwa tingkat capaian kinerja pada Tahun 2020 terhadap realisasi capaian pada Tahun 2021 tetap yaitu sebesar 50%. Nilai capaian ini bukan berarti menggambarkan bahwa kinerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tidak berhasil, atau tidak tercapai akan tetapi point - point yang akan dilaksanakan secara aplikasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menjadi bertambah, yaitu pada saat awal

Periode Renstra 2019 - 2024 Pengembangan aplikasi sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akan dikembangkan/dilaksanakan berjumlah 14 setelah adanya Nomenklatur 050 - 3708 dan Perubahan terhadap RPJMD, sistem pelayanan administrasi kepegawaian yang akan dikembangkan/dilaksanakan berjumlah 24 sehingga membuat kualitas IKU menjadi lebih baik.

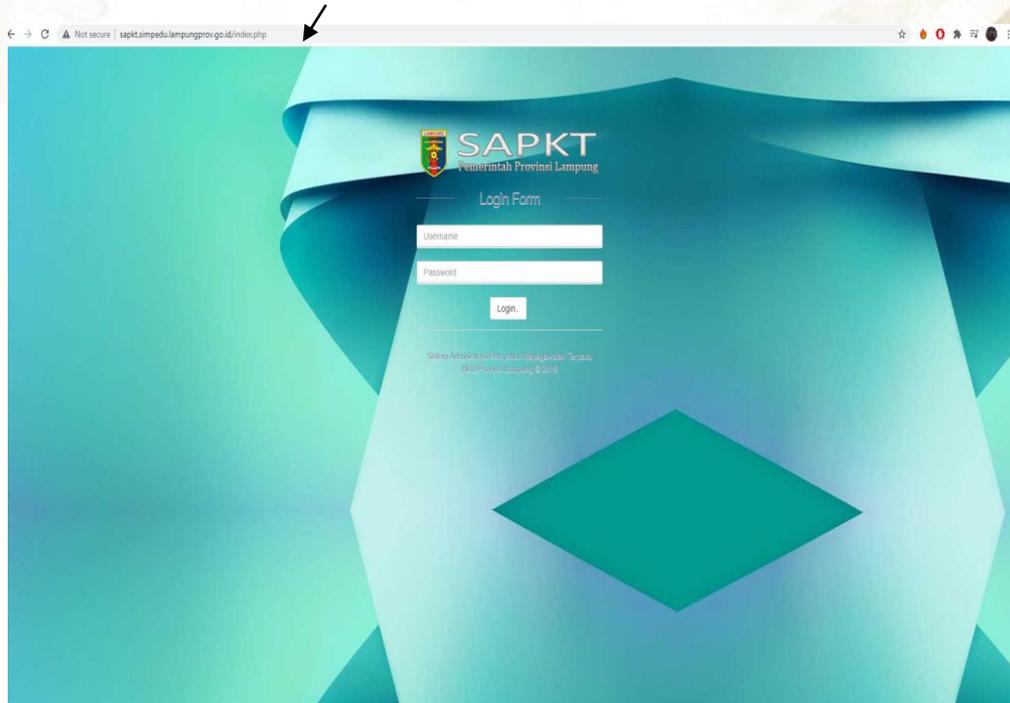
Untuk mengukur mutu atau tingkat/kadar baik/buruknya hasil pekerjaan dalam mencapai sasaran terdapat faktor - faktor yang perlu diperhatikan serta strategi untuk pemecahan masalah yang akan dihadapi, diantaranya sebagai berikut :

Faktor pendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

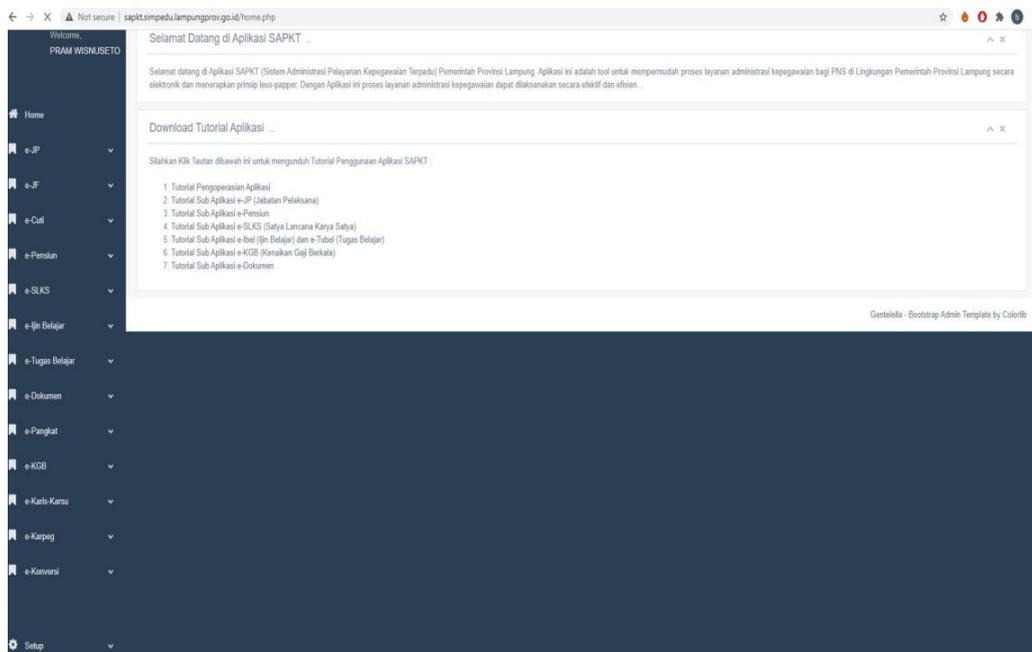
1. Adanya aturan kepegawaian;
  - ✓ Undang - undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok - pokok kepegawaian
  - ✓ Undang - undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
  - ✓ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
  - ✓ Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Pelaksanaan administrasi kepegawaian secara elektronik dan terintegrasi dengan cepat dan baik;

Berikut tampilan Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian Terpadu (SAPKT) dan beberapa system administrasi pelayanan kepegawaian yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dimana pelayanan - pelayanan tersebut dilaksanakan agar mempermudah PNS Provinsi Lampung :

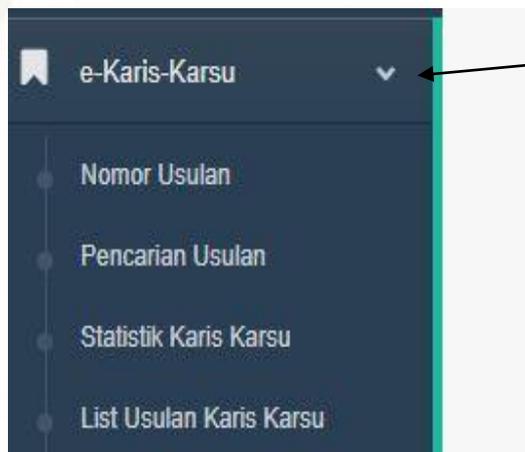
Masukan alamat link (sapkt.simpedu.lampungprov.go.id)



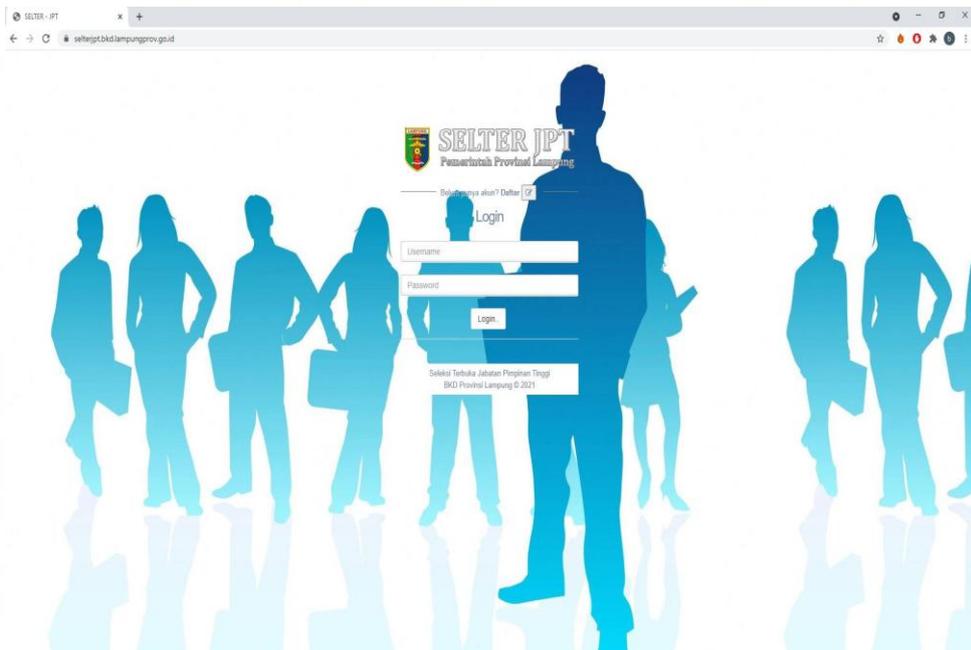
Masukan password dan username, lalu akan keluar tampilan dibawah ini :

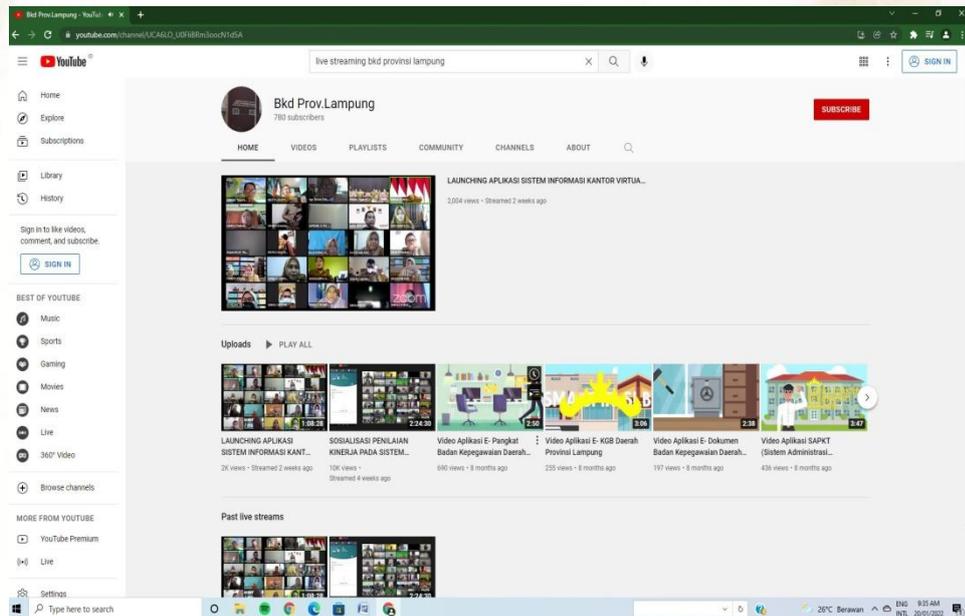


*Sumber aplikasi SAPKT BKD Provinsi Lampung 2021*



dengan mengklik tombol berikut kita dapat mengakses karis/karis yang kita cari

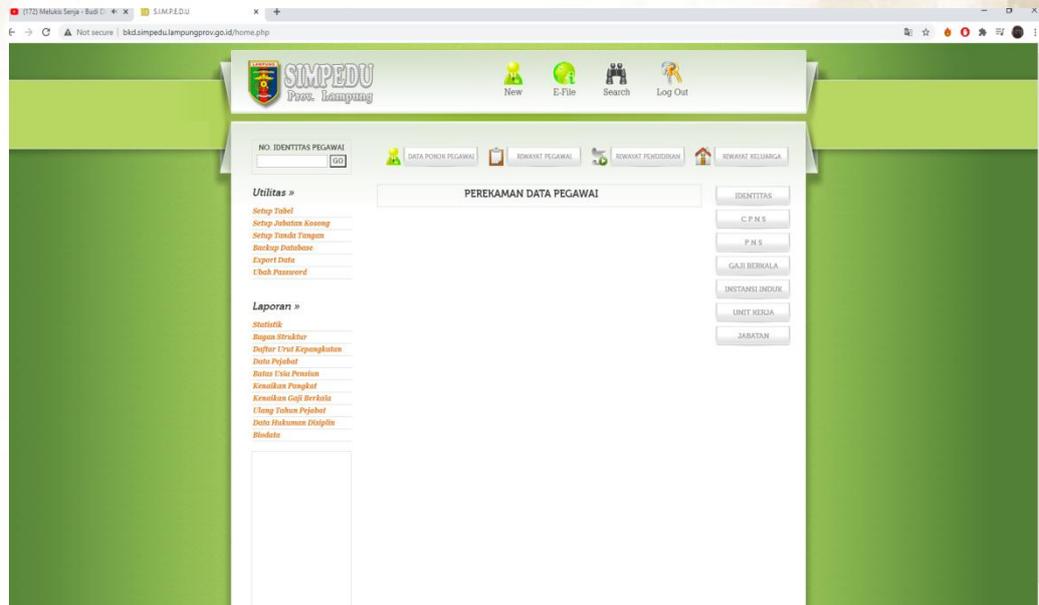




**Sumber Youtube BKD Provinsi Lampung**

Dari video aplikasi tersebut diatas khususnya kita PNS Provinsi Lampung dapat melihat secara langsung video aplikasi e-KGB, e-Dokumen, e-Pangkat yang dapat memudahkan kita dalam melaksanakan administrasi kepegawaian, sehingga tidak perlu datang secara langsung bertatap muka ke kantor BKD Provinsi Lampung cukup dengan menyimak dan mengikuti prosedur yang telah di paparkan pada video tersebut.

Berikut tampilan dari Simpedu, laporan Simpedu ini menggambarkan tentang data kepegawaian Provinsi Lampung, dari jenjang pendidikan, golongan, ulang tahun, data pegawai yang terkena hukuman disiplin dan lain – lain yang berkaitan tentang kepegawaian Provinsi Lampung.



*Sumber aplikasi SIMPEDU BKD Provinsi Lampung 2020*

3. Semakin tingginya kesadaran ASN dalam hal kedisiplinan;
4. Semakin besarnya minat/kesadaran Pegawai Negeri Sipil akan arti pendidikan, dan penilaian pegawai melalui kemampuan/wawasan yang dimiliki;



5. Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan latar belakang pendidikan, sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan.

Faktor Penghambatan atau masalah pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

1. Kurang pahamnya Aparatur Sipil Negara terhadap aturan administrasi kepegawaian;
2. Pelaksanaan administrasi kepegawaian belum terintegrasi;
3. Minimnya wawasan kepegawaian yang dimiliki;
4. SDM pegawai yang kurang memahami teknologi yang ada;
5. Belum sesuai antara instansi tempat bekerja dengan pendidikan yang dimiliki.

Strategi Pemecahan Masalah untuk pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

1. Penyempurnaan SOP pelayanan demi pelaksanaan yang lebih baik;

Berikut Standar Operasional Pelayanan (SOP) pada surat masuk dan surat keluar, apabila tidak dikeluarkan dengan Standar Operasional Pelayanan (SOP) akan menghambat proses pelaksanaan administrasi pemerintahan.

 <p>Pemerintah Provinsi Lampung Badan Kepegawaian Daerah Jln. Beringin II No. 35 Telip (0721) 481381 Telukbetung</p>	Nomor SOP	V.04.01.01.004
	Tgl. Pembuatan	Oktober 2020
	Tgl. Revisi	
	Tgl. Pengesahan	November 2020
	Jabatan dan Nama SOP	Plt. Kepala BKD Provinsi Lampung Alur Surat Masuk dan Keluar BKD Provinsi Lampung
Daftar Isi	Kualifikasi Pelaksana	
<p>Daftar Isi</p> <p>Keputusan Gubernur Lampung No. 91 Tahun 2019 tentang kedudukan, struktur, organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung</p>	<p>Kualifikasi Pelaksana</p> <p>Memiliki kemampuan dalam pelaksanaan administrasi surat menyurat. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan administrasi pemerintahan.</p>	
<p>Keterangan</p> <p>1. SOP Pengisian 2. SOP Peng</p>	<p>Peralatan / Peralengkapan</p> <p>1. Bekerja surat masuk 2. Buku agenda surat masuk 3. Lembar disposisi 4. Buku agenda surat keluar 5. Buku agenda surat</p>	
<p>Peringatan</p> <p>Proses surat menyurat dalam administrasi pemerintahan merupakan keharusan. Apabila Proses Surat Masuk dan Surat Keluar tidak dilaksanakan sesuai SOP, maka akan menghambat pelaksanaan Administrasi Pemerintahan.</p>	<p>Pencatatan dan Pendaftaran</p> <p>Buku agenda surat masuk Buku agenda surat keluar Buku agenda surat</p>	

Prosedur Alur Surat Masuk dan Surat Keluar BKD Provinsi Lampung

No	Kegiatan	Pelaksana				Mula-baku	Waktu	Output	Krit
		Agensi	Kabupaten	Sekeloa	Sub Bnd				
1	Menerima dan menganggapi bekal surat masuk baik secara langsung dan pemohon atau disurvei Surat dan Bagan Umum sebagai mengkonfirmasi dengan keterangannya.					Bekas / surat masuk Buku agenda surat masuk Lembar disposisi	5 menit	Bekas / surat masuk yang siap di-disposisi	
2	Verifikasi dan klasifikasi bekal / surat masuk kepada surat bekal sesuai prosedur yang ada. Bila ya, akan dibagikan ke Kepala untuk di-disposisi, bila tidak akan di-disposisi oleh Sekretaris.					Bekas / surat masuk Lembar disposisi	10 menit	Surat masuk yang sudah di-disposisi. Surat pengantar yang dibagikan ke Kepala	
3	Menerima bekal dan memberikan disposisi					Bekas / surat masuk Lembar disposisi	15 menit	Surat masuk yang sudah di-disposisi	
4	Membuat le disposisi dan tujuan surat bekal sesuai dan mendistribusikan sesuai disposisi					Buku agenda surat masuk	15 menit	le disposisi yang sudah selesai	
5	Mengantarkan bekal ke surat bekal yang diserahkan agensi					Buku agenda surat	15 menit	Surat masuk sudah terdistribusi	
6	Penerimaan nomor dan tanggal surat keluar yang akan ditandatangani. Penerimaan nomor dan tanggal surat keluar sekaligus memintakan kopon surat bekal untuk ditandatangani					Surat keluar yang sudah ditandatangani Buku agenda surat keluar	10 menit	Surat keluar yang siap dikirim	SOP Pengantaran
7						Buku agenda surat keluar	10 menit	Surat keluar yang siap dikirim	SOP Pengantaran

PE. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI LAMPUNG

YURNALIS SIP  
Perdana Tk. I  
NIP. 060000 10000 1 100



## **Analisis Efisiensi Sumber Daya**

Pada dasarnya analisis efisiensi adalah hubungan antara masukan dan keluaran, artinya antara anggaran yang dikeluarkan secara proporsional dengan hasil yang dicapai secara maksimal. Penggunaan sumber daya dalam rangka mendukung pelaksanaan program/kegiatan terdiri atas dua yaitu efisiensi sumber daya biaya dan sumber daya manusia. Persentase efisiensi sumber daya biaya dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Persentase efisiensi Biaya} = 100\% - \left[ \frac{\text{Realisasi Biaya}}{\text{Target Biaya}} \times 100\% \right]$$

Pada tahun 2021 realisasi anggaran untuk semua program adalah Rp. 19.464.110.921,- sementara anggaran biaya untuk semua program yaitu Rp. 21.648.853.305,- Dengan rumus efisiensi diatas, diperoleh persentase efisiensi biaya pada level program adalah 10.09%. Persentase efisiensi ini secara teori cukup, sehingga dapat diasumsikan bahwa pada tahun 2021 secara umum terdapat efisiensi yang signifikan dari penggunaan sumber daya biaya. Namun bila dilihat pada efisiensi penggunaan sumber daya manusia telah dilaksanakan melalui pelibatan multipihak dalam pengelolaan kegiatan seperti penggunaan jasa pihak ke-3 dalam pelaksanaan kegiatan, penggunaan tenaga ahli dari perguruan tinggi sebagai pemateri, tim penilai, pemberi masukan.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	65	67.93	Program Kepegawaian Daerah	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	58	50		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	5,005,274,194	3,902,046,432	77.96%
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	50,534,500	35,096,200	69.45%
					Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	189,715,679	89,797,500	47.33%
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	132,515,100	132,515,100	100.00%
					Pengelolaan Data Kepegawaian	88,580,000	88,248,500	99.63%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
					<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>			
					Pengelolaan Mutasi ASN	46,000,000	45,900,000	99.78%
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	92,309,800	42,059,200	45.56%
					Pengelolaan Promosi ASN	966,889,000	556,600,400	57.57%
					<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>5,438,725,444</b>	<b>4,681,218,031</b>	<b>86.1</b>
					Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	30,878,600	17,444,000	56.5
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	5,362,640,344	4,621,064,531	86.2
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	45,206,500	42,709,500	94.5

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
					<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>			
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	74,734,300	55,158,800	73.8
					Pembinaan Disiplin ASN	49,309,500	44,057,900	89.35%
					<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>			
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	52,105,000	50,250,000	96.44%
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	46,780,217	46,651,000	99.72%
					<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>			
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	11,642,629,759	11,468,630,751	98.51%
					Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	250,000,000	237,314,000	94.93%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
					Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	25,000,000	22,064,500	88.26%
					<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>			
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7,603,300	7,603,300	100.00%
					Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	223,655,000	219,994,000	98.36%
					Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	8,000,000	8,000,000	100.00%
					Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	20,000,000	20,000,000	100.00%
					Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	3,000,000	3,000,000	100.00%
					Penyediaan Bahan/Material	30,396,800	30,394,300	99.99%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
					Fasilitasi Kunjungan Tamu	25,000,000	24,985,000	99.94%
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	524,229,000	524,093,844	99.97%
					<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>824,002,443</b>	<b>681,228,603</b>	<b>82.67%</b>
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	254,556,243	111,782,403	43.91%
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	569,446,200	569,446,200	100.00%
					<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>			
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	171,998,000	162,371,991	94.40%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Program	Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi	
							Keuangan (Rp)	Keuangan (%)
					Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	28,900,000	28,750,000	99.48%
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	30,400,000	30,200,000	99.34%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Pada Indikator Kinerja Utama (IKU) pertama dengan Indikator Kinerja **Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi didukung melalui beberapa sub kegiatan yaitu :**

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp.5.005.274.194,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp. 3.902.046.432,- atau 77.96% dari kegiatan yang dilaksanakan Pada sub kegiatan tersebut terdapat selisih anggaran dikarenakan jumlah pelamar pada kegiatan CPNS tidak dapat diprediksi, untuk tahun 2021 pelamar hanya 3.558 orang sedangkan pada tahun 2019 peserta mencapai 14.987 orang, BPJS Kesehatan terdapat sisa anggaran dikarenakan terdapat selisih dari harga satuan dalam DPA dengan tagihan dari BPJS karena pembayaran iuran berdasarkan UMK Kota Bandar Lampung Tahun 2021, BPJS Ketenagakerjaan terdapat selisih antara harga satuan/perorangan dengan tagihan dari BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pengelolaan Promosi ASN dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp. 966.889.000,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp. 556.600.400,- atau 57.57% dari kegiatan yang dilaksanakan. Pada sub kegiatan tersebut terdapat selisih anggaran dikarenakan kegiatan evaluasi JPTP belum dilaksanakan.
3. Pengelolaan Mutasi ASN dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp.46.000.000,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp.45.900.000,- atau 99.78%
4. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp. 61.736.000,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp. 49.811.100,- atau 80.68%
5. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp.402.636.098,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp. 366.131.500,- atau 90.93%

6. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dengan jumlah pagu anggaran sebesar Rp. 364.476.915,- realisasi anggaran sampai dengan akhir 2021 sebesar Rp. 306.734.100,- atau 84.16%

Selanjutnya Indikator Kinerja Utama (IKU) kedua dengan Indikator kinerja **Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik melalui Program Kepegawaian Daerah dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah** Kegiatan pendukung terletak pada sasaran strategis telah tercapai dengan rata - rata capaian kinerja 50% atau sama dengan 86.20% dengan capaian tinggi menurut Menurut Permendagri 86 Tahun 2017 Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Capaian indikator sasaran tersebut didukung realisasi anggaran belanja oprasi sebesar 89 % , dikarenakan COVID-19 terdapat beberapa kegiatan - kegiatan tidak dapat terlaksana 100% yaitu tidak diperbolehkan untuk mengadakan event - event yang bersifat keramaian selanjutnya realisasi belanja modal sebesar 98.53% Akan tetapi, secara keseluruhan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2021 dapat melaksanakan target dan kinerjanya meskipun mengalami refocusing dan perubahan anggaran yang dananya dialihkan untuk penanganan kesehatan yang disebabkan COVID-19.

### 3.4 Akuntabilitas Keuangan Pagu dan Realisasi Keuangan TA. 2021

Selama tahun 2021 pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta untuk mewujudkan target kinerja yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Lampung dengan total nilai keseluruhan sebesar Rp 21.648.853.305 dengan sisa anggaran Rp. 2.184.742.384 atau dengan serapan dana APBD mencapai 89.91%, Adapun rincian pagu dan realisasi anggaran yang terkait dengan pencapaian target kinerja tujuan dan sasaran pada setiap Misi RPJMD Provinsi Lampung pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 3.4**  
**Pagu dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi Lampung Tahun 2021**

No	Misi-2	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	%
1.	Mewujudkan “good governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.	21.648.853.305,-	19.464.110.921,-	89.91
<b>JUMLAH</b>		<b>21.648.853.305,-</b>	<b>19.464.110.921,-</b>	<b>89.91</b>

*Sumber: Fungsional keuangan BKD Provinsi Lampung 2021*

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan untuk pencapaian misi organisasi serta tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada tahun 2021 dapat terserap, keadaan silpa Rp. 0-, karena telah dilaksanakan dan diselesaikan sampai dengan akhir bulan Desember 2021. Dapat diketahui bahwa pada Tahun 2021 kondisi di Indonesia mengalami pandemi COVID-19 termasuk pada Provinsi Lampung, walaupun dengan adanya wabah tersebut tidak menghalangi rutinitas kinerja Badan kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan.

Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mengalami pengurangan anggaran sebesar Rp. 1.716.513.591,- yang dananya dialihkan untuk penanganan CoVid- 19, dalam laporan ini Badan kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dapat memberikan gambaran dari penilaian tingkat pencapaian kinerja kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Perubahan RPJMD 2019-2024 maupun RKPD Tahun 2021. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintahan. Berikut dibawah ini dapat disajikan realisasi anggaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada tahun 2021 :

URUSAN PEMERINTAHAN/ BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN (OUTCOME/ OUTPUT)	PAGU	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah</b>	<b>13.913.699.519</b>	<b>13.565.531.289</b>	<b>97.50</b>
<b>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase kesesuaian dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>98.885.217</b>	<b>96.901.000</b>	<b>97.99</b>
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	52.105.000	50.250.000	96.44
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah	46.780.217	46.651.000	99.72
<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase kesesuaian dokumen keuangan dan aset Perangkat Daerah</b>	<b>11.917.629.759</b>	<b>11.728.009.251</b>	<b>98.41</b>
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan pembayaran gaji dan tunjangan ASN serta pengelolaan keuangan perangkat daerah	11.642.629.759	11.468.630.751	98.51
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah kegiatan PWRI	250.000.000	237.314.000	94.93
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran	25.000.000	22.064.500	88.26
<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang disediakan</b>	<b>841.884.100</b>	<b>838.070.444</b>	<b>99.55</b>
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen peralatan listrik/penerangan bangunan kantor	7.603.300	7.603.300	100
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	223.655.000	219.994.000	98.36
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga	8.000.000	8.000.000	100
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetak dan penggandaan	20.000.000	20.000.000	100
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan	3.000.000	3.000.000	100
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Alat Tulis Kantor	30.396.800	30.394.300	99.99
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Makan dan Minum kantor yang dilaksanakan	25.000.000	24.985.000	99.94
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi	524.229.000	524.093.844	99.97
<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase pelayanan Jasa perkantoran yang tersedia</b>	<b>824.002.443</b>	<b>681.228.603</b>	<b>82.67</b>
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	<b>Jumlah bulan pembayaran Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</b>	254.556.243	111.782.403	43.91
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Bulan Pembayaran Jasa Tenaga Pelayanan Umum kantor	569.446.200	569.446.200	100
<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik yang tersedia</b>	<b>231.298.000</b>	<b>221.321.991</b>	<b>95.69</b>
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah bulan kendaraan dinas yang diperlihara	171.998.000	162.371.991	94.40

URUSAN PEMERINTAHAN/ BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN (OUTCOME/ OUTPUT)	PAGU	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin kantor yang terpelihara	28.900.000	28.750.000	99.48
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah unit Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	30.400.000	30.200.000	99.34
<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>Persentase Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian</b>	<b>7.735.153.786</b>	<b>5.898.579.632</b>	<b>76.26</b>
<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Persentase sistem informasi kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian</b>	<b>5.466.619.473</b>	<b>4.247.703.732</b>	<b>77.70</b>
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Pengadaan ASN, Pengurusan Administrasi Kepegawaian dan Iuran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan bagi PTHL	5.005.274.194	3.902.046.432	77.96
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah orang/pegawai yang diberhentikan	50.534.500	35.096.200	69.45
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah dokumen pembinaan jiwa korsa, pembekalan kewirausahaan bagi anggota KORPRI yang memasuki masa Purna Bhakti, bantuan hukum bagi anggota KORPRI, pelaksanaan BAPOR dan IMTAQ	189.715.679	89.797.500	47.33
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Buku Penjagaan KP, BUP, Buku Bagan Struktur, DUK, Buku Saku, Buku Profil, Bagan Struktur, Data Pejabat, dan pengembangan Sistem Berbasis Android	132.515.100	132.515.100	100
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen di SIMPEDU dan SAPK yang akurat	88.580.000	88.248.500	99.63
<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Persentase pelayanan administrasi ASN dan penataan jabatan ASN</b>	<b>1.105.198.800</b>	<b>644.559.600</b>	<b>58.32</b>
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Alih Tugas dan Penataan PNS	46.000.000	45.900.000	99.78
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah PNS yang Menerima SK Kenaikan Pangkat dan Surat SK Kenaikan Gaji Berkala	92.309.800	42.059.200	45.56
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah PNS yang akan menduduki jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi	966.889.000	556.600.400	57.57
<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Persentase pengembangan jabatan sesuai kompetensi, ujian dinas, upkp dan Penataan dan Pembinaan jabatan fungsional</b>	<b>828.849.013</b>	<b>722.676.700</b>	<b>87.19</b>
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan dan pejabat yang telah mengikuti uji kompetensi	402.636.098	366.131.500	90.93
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat serta Praja IPDN yang terbina dan PNS yang mendapatkan bantuan tugas belajar	364.476.915	306.734.100	84.16

URUSAN PEMERINTAHAN/ BIDANG URUSAN/ PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR SASARAN (OUTCOME/ OUTPUT)	PAGU	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah orang yang ditata dan dibina dalam Jabatan Fungsional	61.736.000	49.811.100	80.68
<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Persentase kinerja aparatur dan Kedisiplinan PNS Provinsi Lampung</b>	<b>334.486.500</b>	<b>283.639.600</b>	<b>84.80</b>
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen penerima SLKS, dan ucapan ulang tahun bagi pejabat struktural dan Anggota DPRD, evaluasi, monitoring evaluasi kinerja di OPD dan sekolah di lingkungan Pemprov Lampung	285.177.000	239.581.700	84.01
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah dokumen PNS yang terkena hukuman disiplin, perceraian, dan sumpah janji	49.309.500	44.057.900	89.35
<b>TOTAL</b>		<b>21.648.853.305</b>	<b>19.464.110.921</b>	<b>89.91</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dicapai dan dimanfaatkan untuk pencapaian misi daerah serta tingkat efisiensi yang telah dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Lampung pada Tahun 2021, untuk mengetahui efektifitas anggaran terhadap capaian misi Pemerintah Provinsi Lampung dapat diketahui dari capaian kinerja misi dan anggaran yang digunakan pada Tahun 2021 sebagaimana tabel berikut :

**Tabel. 3.5**  
**Efektifitas Anggaran Terhadap Capaian Misi**

NO	KATAGORI	JUMLAH INDKATOR	PERSENTASE CAPAIAN KINERJA %	ANGGARAN	
				REALISASI	%
1.	<b>Misi ke-2 Mewujudkan "good governance" untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.</b>				
	Sangat Tinggi	1	104.5	19.464.110.921,-	89.91
	Tinggi	1	86.20		

Pada tabel 3.5 Efektifitas Anggaran terhadap Capaian Misi, bahwasanya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mengampu Misi ke-2 yaitu dengan **Mewujudkan “good governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.** Dari Misi tersebut terdapat anggaran yang telah ditetapkan untuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam meningkatkan kinerjanya, sekaligus untuk mencapai Indikator Kinerja Utama (IKU), dari anggaran sebesar Rp. 21.648.853.305 dapat teralisasi sebesar Rp. 19.464.110.921 atau sama dengan 89.91% Capaian tersebut telah memenuhi target perencanaan.

Pada sasaran pertama dari target yang telah ditentukan sebesar 65% dan terealisasi 67.93% dapat dilihat bahwa tingkat Skala Penilaian Kinerja sebesar 104.5% dengan capaian Sangat Tinggi mencapai target. Pada sasaran kedua dari target yang telah ditentukan sebesar 58% terealisasi sebesar 50% atau menurut Skala Penilaian Kinerja sama dengan 86.20% tinggi tetapi tidak mencapai target yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan pada Perubahan RPJMD 2019-2024 dimana dianggap penting pula untuk merubah formulasi atau Road Map dari penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditentukan sebelumnya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

### **3.5 Prestasi Perangkat Daerah yang Diraih Selama Tahun 2021**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung merupakan unsur pelaksana dengan fungsi penunjang pemerintahan daerah bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah, Badan kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Lampung melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah. Dalam melaksanakan kinerjanya Badan Kepegawaian telah semaksimal mungkin melaksanakan kinerjanya berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, akan tetapi untuk pelaksanaan kinerjanya pada Tahun 2021 belum dapat memperoleh Prestasi kinerja yang dapat diraih.

## **BAB IV P E N U T U P**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (Good Governance) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021. Pembuatan LKIP merupakan langkah utama yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak dan merujuk pada aturan Kepmendagri 050-3708 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai pada tahun lalu baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan yang dihadapi selama tahun 2021.

Dalam kurun waktu satu tahun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah menggunakan anggaran Operasi sebesar Rp. 19.047.016.921,- (Sembilan belas milyar empat puluh tujuh juta enam belas Sembilan ratus dua puluh satu rupiah) dan Belanja Modal sebesar Rp. 417.094.000,- (Empat ratus tujuh belas juta Sembilan puluh empat ribu rupiah) dari total jumlah anggaran pada Tahun 2021 sebesar Rp. 21.648.853.305,- (Dua puluh satu milyar enam ratus empat puluh delapan delapan ratus lima puluh tiga tiga ratus lima rupiah) atau telah melaksanakan 89,91% kegiatan yang ada pada

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, dengan silpa Rp.0,- yang telah dilaksanakan pada bulan Desember dan telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi Gubernur Provinsi Lampung pada misi ke 2 (dua) Mewujudkan “*good governance*” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan public serta melaksanakan tugas untuk mewujudkan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi Lampung melalui 2 Program yang diantaranya 1 Program Penunjang dan 1 Program Kepegawaian, 9 kegiatan 4 diantaranya kegiatan kepegawaian 5 kegiatan penunjang serta 31 sub kegiatan.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah Lampung kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders, ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Lampung sehingga menjadikan Rakyat Lampung Berjaya.

# LAMPIRAN