

PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG



RENCANA STRATEGIS RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

2019 - 2024

Jalan Drs. Warsito No. 35 Telp.(0721) 481 301 Telukbetung
<http://www.bkd.lampungprov.go.id> email: bkd.lampungprov@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024 dapat diselesaikan. Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan salah satu dokumen perencanaan 5 (lima) tahun kedepan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, peluang, kendala dan tantangan dilingkup Badan kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Dengan disusunnya Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024 ini, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan kedepan. Arah ini tentunya masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung lebih konkrit.

Rencana Strategis (RENSTRA) yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan yang tuntas. Komitmen dan motivasi bisa timbul dari keberhasilan mengaktualisasikan diri dalam setiap kegiatan. Harapan kami, semoga dokumen ini dapat dijadikan skenario pembelajaran jangka panjang dan sekaligus menjadi acuan dalam melaksanakan program beserta kegiatan.

Telukbetung, 16 Desember 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG**

Drs. Lukman, MM
Pembina Tingkat I

19680906 198901 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	I-1
1.1. Latar Belakang	I-1
1.2. Landasan Hukum	I-3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	I-5
1.3.1. Maksud.....	I-5
1.3.2. Tujuan	I-5
1.4. Sistematika Penulisan.....	I-5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD PROV. LAMPUNG.....	II-1
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-1
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah.....	II-19
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-25
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Provinsi Lampung	II-33
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD PROVINSI LAMPUNG.....	III-1
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	III-2
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	III-6

3.3. Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung	III-9
3.4. Penetapan Isu-Isu Strategis	III-12
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah.....	IV-1
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....	VII-1
BAB VIII PENUTUP	VIII-1

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Golongan	II-19
Tabel 2 Sumberdaya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan.....	II-20
Tabel 3 Sarana dan Prasarana	II-22
Tabel 4 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2015-2017	II-29
Tabel 5 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2018-2019	II-30
Tabel 6 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Peayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2015-2019.....	II-31
Tabel 7 Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	III-13
Tabel 8 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah	IV-2
Tabel 9 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	V-2
Tabel 10 Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan.....	VI-4
Tabel 11 Indikator Kinerja BKD Provinsi Lampung yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.....	VII - 2

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Grafik SDM BKD Berdasarkan Golongan.....	II-20
Gambar 2 Grafik SDM BKD Berdasarkan Tingkat Pendidikan	II-21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Provinsi Lampung di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya manusia aparatur di bidang kepegawaian yang difokuskan pada aspek percepatan reformasi birokrasi sehingga nantinya akan terwujud pegawai PNS yang berkompeten, berkinerja tinggi dan profesional. Reformasi sumber daya aparatur memerlukan adanya perubahan manajemen kepegawaian yang mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik sehingga perlu dibangun Aparatur Sipil Negara (PNS) yang memiliki kekuatan dan kemampuan serta daya saing yang semakin tinggi dan semakin mampu melaksanakan pencapaian tujuan dan program pemerintah dan pemerintah daerah.

Dalam upaya meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, sesuai dengan amanat Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menitik beratkan membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki Integritas, Profesionalisme, Netral dan bebas dari Intervensi, dengan demikian diharapkan dapat mewujudkan pemerintah yang baik (*Good Governance*), sehingga masyarakat dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 beserta peraturan perundangan turunannya mengamanatkan bahwa pelaksanaan program-program pembangunan daerah harus mengacu pada prioritas pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN)

Rencana strategis (RENSTRA) berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dan merupakan dasar penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa mendatang.

Proses penyusunan Rencana Strategis BKD Provinsi Lampung diawali dengan tahapan persiapan penyusunan Rencana Strategis yang meliputi pengumpulan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan awal renstra, penyusunan rancangan akhir renstra dan penetapan renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah disebutkan bahwa perencanaan pembangunan dilakukan terhadap rencana pembangunan daerah dan rencana perangkat daerah. Rencana pembangunan Daerah terdiri dari RPJPD, RPJMD, dan RKPD sedangkan Rencana Perangkat Daerah terdiri atas Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah.

Keterkaitan dari masing-masing dokumen perencanaan pembangunan daerah tersebut adalah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) memuat visi, misi, dan arah pembangunan daerah yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN). RPJMD merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD).

Berdasarkan hal tersebut, maka BKD Provinsi Lampung perlu menyusun dokumen perencanaan untuk periode waktu lima tahun 2019-2024 yang dituangkan dalam Rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Rencana strategis (RENSTRA) memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD, tujuan, sasaran, isu strategis, arah kebijakan, program, dan kegiatan beserta pagu program dan kegiatan selama lima tahun kedepan. Rencana strategis (RENSTRA) disusun sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi serta berpedoman kepada RPJMD Provinsi Lampung dan bersifat indikatif.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- b. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

- e. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yaitu mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja;
- g. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- i. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
- j. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019 tentang Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung;
- k. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2019 tanggal 25 Oktober 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun 2019–2024;
- l. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tanggal 25 November 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja perangkat Daerah Provinsi Lampung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) BKD Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 dimaksudkan agar BKD Provinsi Lampung mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien berdasarkan tupoksi dalam rangka menjalankan fungsi penunjang urusan Pemerintahan pada Bidang Kepegawaian tahun 2019 - 2024.

1.3.2 Tujuan

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis BKD Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 adalah:

- a. Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung untuk mewujudkan program dan kegiatan, tujuan, sasaran, arah kebijakan melalui tupoksi BKD Provinsi Lampung dalam periode lima tahun.
- b. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai bahan penyusunan rencana kerja.
- c. Menjadi acuan kerja resmi bagi pihak terkait dalam upaya pembangunan urusan penunjang fungsi kepegawaian.
- d. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renstra BKD Provinsi Lampung disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Memuat latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan lainnya, dan uraian singkat tentang sistematika penyusunan Renstra.

BAB 2 : GAMBARAN PELAYANAN BKD PROVINSI LAMPUNG

Memuat struktur organisasi BKD Provinsi Lampung berdasarkan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja perangkat Daerah Provinsi Lampung. Ringkasan sumber daya yang dimiliki BKD Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsi, capaian kinerja telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra BKD Provinsi Lampung periode sebelumnya dan menjelaskan tantangan dan peluang pengembangan melalui Renstra BKD Provinsi Lampung 2019-2024 ini.

BAB 3 : PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

Memuat identifikasi permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berdasarkan tugas dan fungsi perangkat daerah, telaah visi dan misi Gubernur Lampung dan Wakil Gubernur Lampung terpilih, Telaah Renstra Badan Kepegawaian Negara dan penentuan isu-isu strategis.

BAB 4 : TUJUAN, DAN SASARAN

Dalam bab ini dipaparkan tujuan, indikator tujuan dan target yang akan dicapai BKD Provinsi Lampung pada akhir periode Renstra, dan sasaran, indikator sasaran dan target yang akan dicapai BKD Provinsi Lampung pada setiap tahunnya selama periode renstra

BAB 5 : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam bab ini menguraikan strategi yang akan dilaksanakan dan langkah-langkah yang berisi arah kebijakan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

BAB 6 : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam bab ini dirumuskan rencana program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari strategi dan kebijakan yang diambil

dalam mewujudkan tujuan, indikator-indikator kinerja dan kelompok sasaran yang akan dicapai, serta pendanaan indikatif kegiatan.

BAB 7 : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Dalam bab ini dirumuskan Indikator Kinerja BKD Provinsi Lampung yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB 8 : PENUTUP

BAB II
GAMBAR PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

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 pembangunan nasional, sehingga menjadi tugas pokok dan fungsi yang menjadi satu kesatuan yang saling terkait. Berdasarkan 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.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

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

A. Sekretariat mempunyai tugas mengkoordinasikan dan menyelenggarakan kegiatan tata usaha, keuangan koordinasi dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah, menyiapkan peraturan perundang-undangan daerah, perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah serta pengawasan dan pengendalian pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karir pegawai di wilayah Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah, dan melakukan penyusunan program, evaluasi dan pelaporan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
- b. penyiapan bahan dan data kegiatan penyusunan program;
- c. penyiapan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- d. penyiapan perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan Pegawai BKD;
- e. penyelenggaraan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perlengkapan, kepegawaian dan keuangan Badan Kepegawaian Daerah;
- f. penyusunan rencana evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Daerah; dan

g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) Sub Bagian yaitu:

1. Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data kegiatan penyusunan program, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur pemerintah, perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah, serta evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

Rincian tugas Sub Bagian Perencanaan, adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan program dan kegiatan;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan penyusunan Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;
- c. melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan program kegiatan dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengukuran kinerja, Kebijakan Kelembagaan Badan Kepegawaian Daerah;
- e. melaksanakan perencanaan kebijakan teknis pengembangan pegawai BKD;
- f. melaksanakan dan menyiapkan laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bagian Perencanaan; dan
- g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

2. Sub Bagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan dan aset.

Rincian tugas Sub Bagian Keuangan dan Aset adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan bahan penatausahaan keuangan;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengawasan terhadap pelaksanaan administrasi keuangan;

- c. melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan administrasi keuangan terhadap bendaharawan;
 - d. melaksanakan dan menyiapkan bahan usulan calon pengelola keuangan;
 - e. melaksanakan pelaporan asset inventaris Badan Kepegawaian Daerah ke dalam aplikasi;
 - f. melaksanakan dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
 - g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah dan menyelenggarakan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perlengkapan dan urusan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

Rincian tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, adalah sebagai berikut:

- a. melaksanakan dan menyiapkan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
- b. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan ketatausahaan;
- c. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan rumah tangga dan perlengkapan kantor;
- d. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
- e. melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan tugas kehumasan dan Keprotokolanan Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;

- f. melaksanakan penyusunan bahan analisis jabatan dan analisis beban kerja BKD;
- g. melaksanakan dan menyiapkan laporan kegiatan Sub Bagian Umum; dan
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan

B. Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pengadaan, mutasi dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Pengadaan, Mutasi dan Pemberhentian Pegawai mempunyai fungsi:

- a. penyiapan penyusunan formasi kebutuhan dan daftar susunan pegawai Negeri Sipil;
- b. penyiapan rencana pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
- c. penyelenggaraan penerimaan dan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil;
- d. penyiapan perubahan jenis kepegawaian, dan mutasi/alih tugas/perpindahan tempat tugas Pegawai Negeri Sipil;
- e. penataan jabatan pelaksana sesuai dengan Analisis Beban Kerja;
- f. penyiapan penyelesaian pemberhentian dan pemberian pensiun PNS;
- g. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bidang pengadaan, mutasi dan pemberhentian pegawai;
- h. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

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 Administrator, 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. penyiapan daftar nominatif Aparatur Sipil Negara yang potensial untuk pengangkatan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional;
- b. penyiapan penyelesaian pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional serta Kepala Sekolah;
- c. penyiapan seleksi dan administrasi ujian dinas, pendidikan tugas belajar, dan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil;
- d. penyiapan 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;

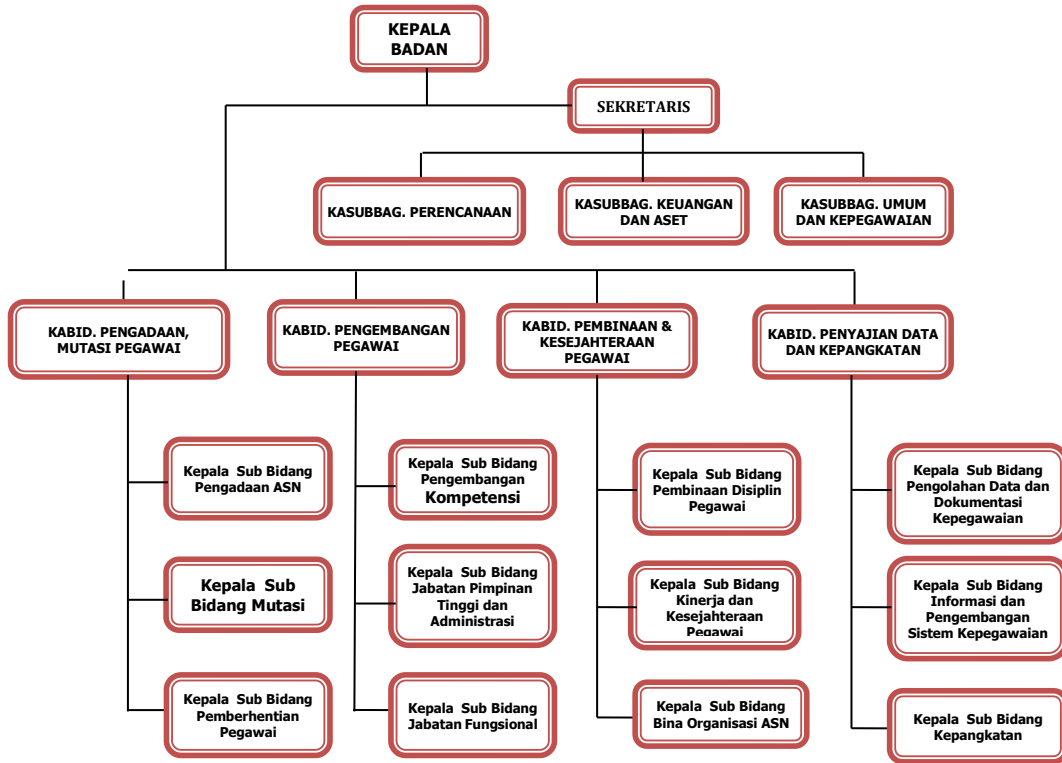
- d. menyiapkan daftar nominatif Pegawai Negeri Sipil yang akan memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan batas usia pensiun;
 - e. melaksanakan pengembangan sistem administrasi kepegawaian dalam mendukung tugas - tugas bidang lain yang berkaitan dengan elektronik/on - line;
 - f. menyusun 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 :



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Sumber Daya Manusia

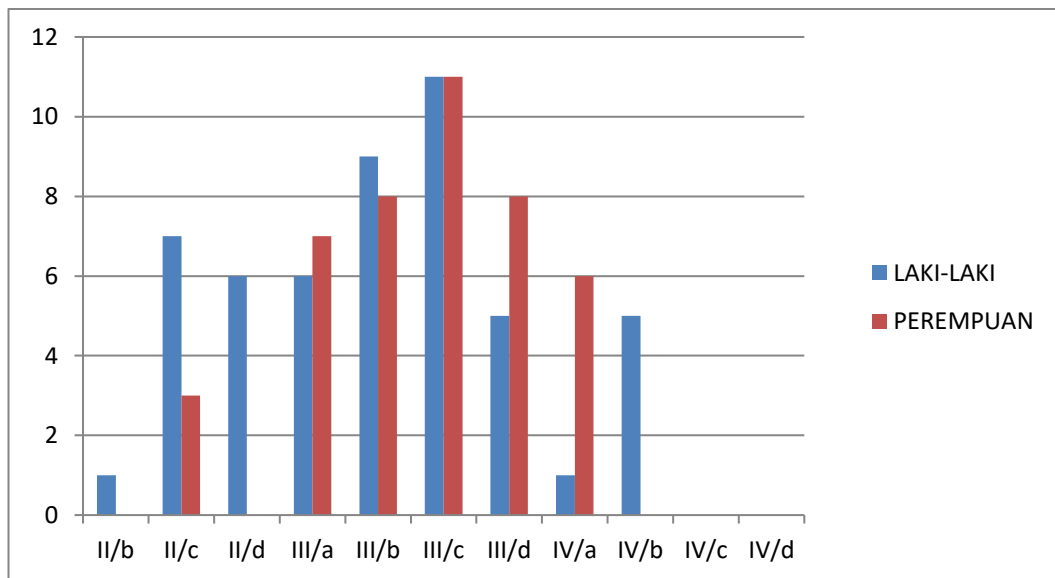
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program serta kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi sangat tergantung dari peran serta aktif dari sumber daya manusia organisasi tersebut. Adapun gambaran umum potensi sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berdasarkan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

Tabel. 1
Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Golongan

GOLONGAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
II/b	1	0	1
II/c	7	3	10
II/d	6	0	6
III/a	6	7	13
III/b	9	8	17
III/c	11	11	22
III/d	5	8	13
IV/a	1	6	7
IV/b	5	0	5
IV/c	0	0	0
IV/d	0	0	0
JUMLAH	51	43	94

**Kondisi Desember 2019*

Gambar.1
Grafik SDM BKD Berdasarkan Golongan



**Kondisi Desember 2019*

Tabel. 2

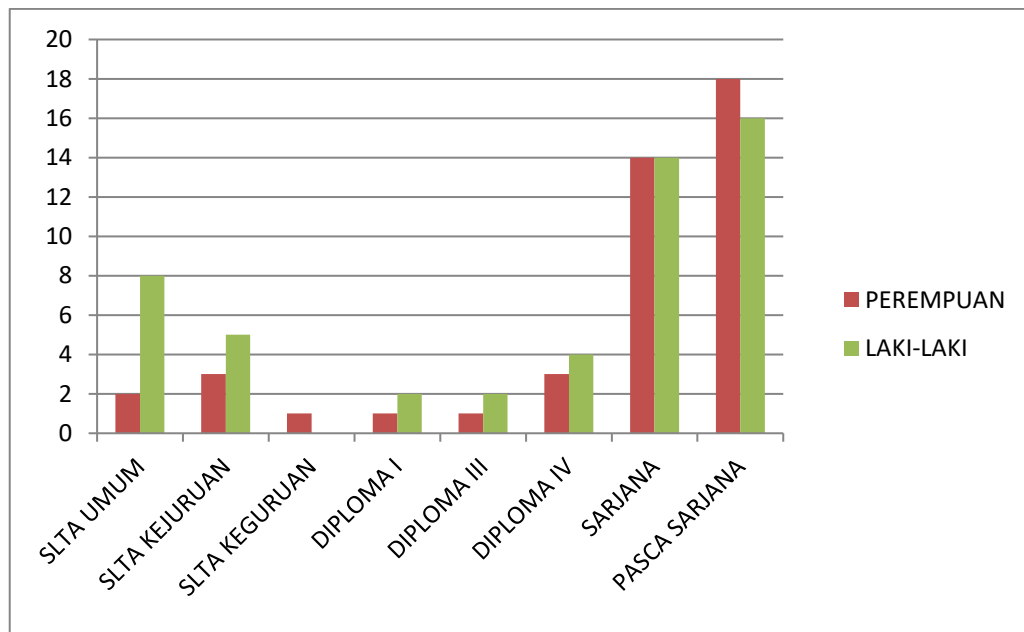
Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
SLTA UMUM	8	2	10
SLTA KEJURUAN	5	3	8
SLTA KEGURUAN	0	1	1
DIPLOMA I	2	1	3
DIPLOMA III	2	1	3
DIPLOMA IV	4	3	7
SARJANA	14	14	28
PASCA SARJANA	16	18	34
JUMLAH	51	43	94

**Kondisi Desember 2019*

Gambar.2

Grafik SDM BKD Berdasarkan Pendidikan



**Kondisi Desember 2019*

Dari data pada tabel dan grafik tersebut di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Baik, dimana mayoritas aparatur memiliki tingkat pendidikan Strata Satu (S.1) sebanyak 28 orang dan Strata Dua (S.2) sebanyak 34 orang, selanjutnya tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang, kemudian tingkat pendidikan SLTA sebanyak 19 orang, lalu Diploma I sebanyak 3 orang, Diploma III sebanyak 3 orang serta Diploma IV sebanyak 7 orang.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, maka diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana. Peralatan yang tersedia dan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi akan mempengaruhi penentuan jumlah pegawai yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena pada umumnya makin tinggi mutu peralatan atau ketersediaan sarana dan prasarana dapat memperlancar/mempercepat penyelesaian tugas/ pekerjaan dalam rangka pelayanan prima. Berikut Sarana dan prasarana (aset) yang tersedia di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung :

Tabel. 3
Sarana dan Prasarana

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kendaraan Roda Empat	7 unit	Baik
2	Kendaraan Roda Dua	10 unit	Baik
3	Tanah Bangunan Kantor	3000 M ²	Baik
4	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1.340 M ²	Baik
5	Bangunan Gedung Kantor Permanen	96 M ²	Baik
6	Bangunan Tempat Kerja Lainnya Permanen	1.321 M ²	Baik
7	Bangunan Tempat Kerja Lainnya Permanen (Pagar Beton)	0	Baik
8	Mesin Ketik Manual Portable	4 buah	Rusak Berat
9	Mesin Ketik manual Standard	9 buah	Rusak Ringan
10	Mesin Ketik Manual Longewagen	3 buah	Baik

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
11	Mesin Genset	1 buah	Baik
12	Mesin Hitung Listrik	1 buah	Baik
13	Lemari Besi / Metal (Lemari Arsip)	8 buah	Baik
14	Lemari Besi / Metal (Lemari Arsip 3 Pintu)	12 buah	Baik
15	Lemari Besi / Metal	9 buah	Baik
16	Rak Besi	6 buah	Baik
17	Rak Kayu	8 buah	Baik
18	Rak Kayu	2 buah	Rusak Berat
19	Filling Besi / Metal	12 buah	Baik
20	Filling Besi / Metal	8 buah	Rusak Berat
21	Lemari Kaca	2 buah	Baik
22	Papan Visual	1 buah	Baik
23	Alat Penghancur Kertas	4 buah	Baik
24	Papan Pengumuman	5 buah	Baik
25	White Board	5 buah	Baik
26	Faximile Panasonic	1 buah	Baik
27	Meja Kayu	1 buah	Baik
28	Kursi Besi / Metal (Kursi Kerja Indachi)	24 buah	Baik
29	Kursi Kayu/Rotan/Bambu	1 buah	Baik
30	Kursi Tamu (Zice)	8 buah	Baik
31	Meja Rapat	34 buah	Baik
32	Meja Rapat	1 buah	Rusak Ringan
33	Meja Tulis	2 buah	Baik
34	Meja Tulis	4 buah	Rusak Ringan
35	Meja Tulis	27 buah	Rusak Ringan
36	Meja Podium	1 buah	Baik
37	Kursi Tangan	1 buah	Rusak Berat
38	Kursi Putar (kursi kerja Idachi)	25 buah	Baik
39	Kursi Putar (kursi kerja Idachi)	16 buah	Rusak Berat
40	Kursi Lipat	194 buah	Baik
41	Kursi Lipat	22 buah	Rusak Ringan
42	Kursi Lipat	25 buah	Rusak Berat
43	Meja Komputer	32 buah	Baik
44	Meja ½ Biro	53 buah	Baik
45	Meja ½ Biro	3 buah	Rusak Ringan
46	Sofa	1 set	Baik

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
47	Karpet Simon	1 buah	Baik
48	Karpet Mushola	1 buah	Baik
49	Mesin Penghisap Debu	2 buah	Baik
50	Mesin Potong Rumput	2 buah	Rusak Ringan
51	Air Conditioner	27 unit	Baik
52	Air Conditioner	4 buah	Rusak Berat
53	Kipas Angin	6 buah	Baik
54	Exhause Fan	2 buah	Rusak Berat
55	Mixer Audio	1 unit	Baik
56	Televisi	6 unit	Baik
57	Televisi	3 unit	Rusak Berat
58	Loudspeaker	5 unit	Baik
59	Microphone	2 buah	Baik
60	Laser Disk	1 unit	Baik
61	Unit Power Supply	10 buah	Baik
62	Stabilisator	11 unit	Rusak Berat
63	Stabilisator	3 unit	Baik
64	Hiasan Tapis Ukuran Besar	1 buah	Baik
65	Hiasan Tapis Ukuran Kecil	1 buah	Baik
66	Lambang Garuda Pancasila	1 buah	Baik
67	Tiang Bendera	1 buah	Baik
68	Tangga Aluminium	1 unit	Baik
69	Tangga Hidrolik	1 unit	Baik
70	Penangkal Petir	1 unit	Baik
71	Kabel Microhone	2 set	Baik
72	Stand Speaker	2 unit	Baik
73	Gapura Siger	1 unit	Baik
74	Kabel Speaker	1 set	Baik
75	Lampu Taman Model Kelapa	0 unit	Baik
76	Lampu Taman Model Payung	0 unit	Baik
77	Lampu Gapura Siger	1 unit	Baik
78	Hordeng	121 buah	Baik
79	Teralis	80 unit	Baik
80	Tabung Pemadam Kebakaran	5 buah	Baik
81	DVD Compo Polytron	1 unit	Baik
82	PC Unit	37 unit	Baik
83	Laptop	16 unit	Baik
84	Notebook	12 unit	Baik

NO.	NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
(1)	(2)	(3)	(4)
85	USB Wireless Adaptor	3 unit	Baik
86	Printer	24 unit	Baik
87	Printer	2 unit	Rusak Ringan
88	Printer	20 unit	Rusak Berat
89	Perangkat Lunak Tol Statistik	1 unit	Baik
90	Server Dua Prosesor Xeon	2 unit	Baik
91	Jaringan Komputer se-BKD	1 unit	Baik
92	Software SIMPEG	1 unit	Baik
93	Sistem Palikasi Info. Kepegawaian Terpadu Berbasis WEB	1 unit	Baik
94	Buffet Kaca	2 buah	Baik
95	Microphone Floor Stand	3 unit	Baik
96	Power Amplifier	4 unit	Baik
97	Microphone Table Stand	5 unit	Baik
98	Kabel Speaker	213 M	Baik
99	Kamera Digital	4 unit	Baik
100	Speaker Ceiling	16 unit	Baik
101	Keyboard PA.50 dll	1 set	Baik
102	Telephone (PABX)	5 unit	Baik
103	Wireles Amplifier	2 unit	Baik
104	Alat Volley	3 set	Baik
105	Alat Tennis Meja	6 set	Baik
106	Alat Badminton	7 set	Baik
107	Running Text	1 set	Baik

**Kondisi Desember 2019*

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pada tahun 2015-2019 BKD Provinsi Lampung memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) sebanyak 4 yang terdiri dari :

1. Persentase ASN yang mendapat izin belajar dan bantuan tugas belajar;
2. Persentase ASN yang lulus ujian dinas dan UPKP;
3. Persentase ASN Provinsi Lampung yang mengikuti diklat teknis, fungsional;
4. dan kepemimpinan pertahun;

5. Persentase pengurusan administrasi kepegawaian.

Pada tahun 2015- 2017, 4 (empat) indikator kinerja utama tersebut telah mencapai target dan realisasi yang cukup baik dan memuaskan dapat dilihat pada tabel T-23 Pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2015-2017. Berdasarkan hasil revidi dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Keputusan Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Nomor: 800/743.a/VI.4/2017 Capaian Kinerja pelayanan Urusan Kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung telah dilaksanakan dengan berbagai langkah kebijakan yang mengarah pada perbaikan berkelanjutan, sehingga pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menetapkan sebanyak 1 (satu) sasaran dengan 1 (satu) indikator kinerja utama sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2018 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator kinerja utama, Capaian kinerja nyata indikator Persentase kualitas pelayanan administrasi kepegawaian adalah sebesar 68% dari target yang direncanakan dalam Renstra yaitu 70% dengan nilai 97.14 % dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 1 sasaran tersebut, secara umum belum mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Dalam Tahun Anggaran 2018 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Lampung Tahun Anggaran 2018 sebesar Rp. 6.839.800.900,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 5.699.634.874,- dengan demikian dapat dikatakan tahun 2018 BKD Provinsi Lampung dengan kondisi anggaran silpa Rp.1.140.066026,-.
- Dalam kurun waktu 1 (satu) tahun tersebut telah menggunakan anggaran sebesar Rp. 5.699.634.874,- (lima milyar enam ratus sembilan

puluh sembilan juta enam ratus tiga puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah) telah mewujudkan capaian kinerja untuk menunjang pencapaian Misi dan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Berdasarkan pagu anggaran tersebut maka realisasi anggaran yang telah digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Lampung adalah 83.33% dari anggaran yang direncanakan, hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Lampung perlu mengoptimalkan kembali agar lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja yang mendukung pencapaian Visi dan Misi Provinsi Lampung. (dapat dilihat pada table T-C 23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2018-2019).

Untuk capaian kinerja yang telah dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, antara lain :

1. Simpedu merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan penyajian dan pelaporan data mengenai kepegawaian khususnya bagi (Gubernur, Wakil Gubernur, Sekretaris Daerah, Asisten yang membidangi kepegawaian) untuk mempermudah dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan khususnya di bidang kepegawaian, sehingga dapat terwujudnya penyediaan data pegawai yang cepat dan akurat.
2. E-kinerja adalah kegiatan pencatatan kinerja setiap bulannya dari seluruh OPD yang terdapat di Pemerintah Provinsi Lampung. Penilaian E-kinerja digunakan sebagai tolak ukur untuk pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) bagi PNS yang telah menginput kinerja setiap bulannya, selanjutnya menjadi penilaian prestasi kinerja pada akhir tahun. (PERGUB Lampung no. 104 Tahun 2016 tentang Pemerintah Provinsi Lampung)
3. E-absen adalah kegiatan pencatatan mengenai absensi harian bagi PNS di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Lampung yang telah terintegrasi dengan sistem e-kinerja. Penginputan absensi setiap bulannya

mempengaruhi besaran Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) yang diberikan.

4. E-KGB (kenaikan gaji berkala) adalah sistem untuk mempermudah pelaksanaan pelayanan kenaikan gaji berkala bagi PNS, sistem pelayanan ini telah dilaksanakan secara elektronik sehingga PNS yang bersangkutan tidak perlu datang dan menyerahkan berkas ke BKD Provinsi Lampung.
5. Dalam upaya penataan dan pembinaan jabatan fungsional BKD Provinsi Lampung telah melaksanakan inpassing dari jabatan pelaksana ke jabatan fungsional dan pembinaan jenjang karier.
6. Telah melaksanakan uji kompetensi penjenjangan karier untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama.
7. Pendistribusian PNS berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) yang telah ditetapkan oleh keputusan Gubernur Lampung No.G/437/B.09/HK/2018 Tanggal 25 Oktober 2018 adalah penempatan PNS berdasarkan kualifikasi pendidikan kompetensi sesuai dengan Permenpan RB No.41 tahun 2018 tentang nomenklatur jabatan pelaksana bagi PNS dilingkungan Instansi Pemerintah.
8. Pelayanan Batas Usia Pensiun (BUP) PNS dilingkungan Pemerintah Provinsi Lampung adalah kegiatan yang bertujuan untuk pelayanan bagi PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP), pengurusan pensiun bagi PNS dapat dilaksanakan satu tahun sebelum masa pensiun PNS yang bersangkutan, sehingga saat PNS tersebut memasuki masa pensiun dapat langsung menerima SK Pensiun.
9. Telah melaksanakan seleksi CPNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan transparan, objektif, adil, akuntabel dan bebas KKN.
10. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan pegawai BKD Provinsi Lampung telah melaksanakan pembinaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan melakukan penindakan tegas terhadap pelanggaran

kepegawaian baik terkait masalah etika, maupun pelanggaran yang terkait dengan tindak pidana (TIPIKOR)

Berdasarkan capaian tersebut di atas BKD Provinsi Lampung masih perlu menerapkan kembali program dan kegiatan yang telah dilaksanakan di tahun 2015-2019 dan meningkatkannya lagi sehingga dapat menjadi lebih baik.

Tabel 4.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2015-2017

NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-			Realisasi Capaian Tahun ke-			Rasio capaian pada Tahun ke-		
					1	2	3	1	2	3	1	2	3
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	Persentase PNS yang mendapat izin belajar dan bantuan tugas belajar	-	-	-	96.5	97	97.5	92.02	74.61	91.28	98.92	76.91	93.62
2	Persentase PNS yang lulus ujian dinas dan UPKP	-	-	-	95.5	96	96.5	94.69	96.72	88	98.94	91.66	91.19
3	Persentase PNS Provinsi Lampung yang Mengikuti Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan per tahun	-	-	-	1.15	1.30	1.45	1.14	1.16	0.70	99.13	89.23	48.27
4	Persentase pengurusan administrasi kepegawaian	-	-	-	90	92	94	98	98.34	98.17	108.8	106.89	104.43

Tabel 5.
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2018-2019

NO	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-		Realisasi Capaian Tahun ke-		Rasio capaian pada Tahun ke-	
					1	2	1	2	1	2
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Persentase pengurusan administrasi kepegawaian	-	-	-	70	75	68		97.14	

Tabel 6.
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2015 - 2019

Uraian	Anggaran Pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-					Rasio Antar Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Peningkatan Kapasitas Aparatur dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan	391.320.450	182.904.000	531.869.000	149.194.000	105.568.000	367.953.810	169.471.900	449.394.182	147.769.300	89.394.310	94.03	92.66	84.49	99.05	84.68	0.222	0.27
Program Pendidikan Kedinasan	127.500.000	180.000.000	205.000.000	140.900.000	160.000.000	127.500.000	180.000.000	205.000.000	140.900.000	134.000.000	100	100	100	100	83.75	0.016	-0.016
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	-	137.500.000	-	-	-	-	133.500.000	-	-	-	-	97.09	-	-	-	0.400	-0.4
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	346.986.000	150.080.000	54.390.000	-	-	293.965.000	148.120.200	53.990.000	-	-	84.72	98.69	99.26	-	-	10.91	-0.78
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	3.737.672.100	3.815.825.400	3.648.828.800	4.273.839.000	3.803.273.500	3.100.205.081	2.851.465.193	2.787.206.122	3.178.184.993	2.837.601.379	82.94	74.73	76.38	74.36	74.61	0.015	-0.0067
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.781.059.800	3.009.179.000	1.806.148.148	1.474.300.500	1.482.042.500	1.650.762.679	2.146.825.016	1.695.740.251	1.444.350.087	1.223.037.059	92.68	71.43	93.88	97.97	82.52	0.112	-0.095
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	1.063.040.000	258.000.000	956.847.852	402.341.000	569.028.250	731.875.100	214.608.000	920.544.141	392.723.995	500.233.272	68.85	83.18	96.20	97.61	87.91	0.130	-0.05
Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas	178.295.500	230.876.600	181.026.200	88.421.000	67.920.000	173.099.576	229.401.930	176.964.400	87.901.600	67.594.850	97.09	99.36	97.76	99.41	99.52	0.243	-0.24
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	202.188.700	162.000.000	298.890.000	310.805.400	239.261.100	176.574.430	161.142.000	294.600.143	307.804.899	131.340.271	87.33	99.47	98.56	99.03	54.89	0.092	0.026

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Provinsi Lampung

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang sebelumnya sudah melaksanakan pengembangan system pelayanan dan pembenahan berkelanjutan dalam pelayanan kepegawaian yang terstandar akan terus berupaya meningkatkan serta memperluas ruang lingkup standar mutu pelayanan sesuai dengan harapan pengguna layanan. Dalam melaksanakan pengembangan system pelayanan ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yaitu :

1. Masalah Perlunya Konsistensi Sasaran Program Kegiatan

Untuk mewujudkan misi Provinsi Lampung yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, sangat diperlukan adanya konsistensi kegiatan operasional tahunan dengan program, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA). Tanpa adanya konsistensi program, akan sangat sulit untuk diharapkan misi yang diemban dapat tercapai dan sulit dihindari terjadinya inefisiensi dan inefektivitas pemanfaatan sumber daya organisasi bahkan mungkin tidak akan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan.

2. Masalah peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara

Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dilaksanakan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-paraturan lain yang mengikutinya. Kompetensi aparatur yang perlu mendapat perhatian adalah terutama dalam aspek E 3. *Pertama*; pemberdayaan (*empower*) yaitu memberi kesempatan agar mampu mengembangkan bakat dan keterampilan dan kontribusinya pada institusi dan masyarakat. *Kedua*; pembelajaran (*educate*) yaitu bekal pembelajaran untuk menambah pengetahuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. *Ketiga*; pencerahan (*enlighten*) yaitu membuka wawasan aparatur sipil negara Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung untuk berpikir maju, dinamis dan

kreatif yang mengarah pada perubahan peningkatan kinerja dan kompetensi aparatur.

3. Masalah Penempatan Pegawai

Masih terdapatnya mismatch (ketidakcocokan) dalam penempatan pegawai karena belum sepenuhnya berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi yang diperlukan.

4. Masalah Sarana dan Prasarana

Kebutuhan untuk pengembangan kompetensi pegawai dan sarana dan prasarana IT, seiring dengan tuntutan perkembangan global bidang Sumber Daya Manusia di era Revormasi dan Birokrasi

Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

Ketercapaian Pengembangan Pelayanan yang diberikan Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung memiliki faktor pendorong untuk keberhasilan dan peningkatan kinerja agar lebih memaksimalkan pelayanan kepegawaian, antara lain :

- a. Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan data base, seperti fiber optic untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian. Dimasukkannya Bab tersendiri yang terkait dengan penguatan Sistem Informasi Kepegawaian database aparatur sipil negara dalam UndangUndang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Kewenangan untuk melakukan perubahan database di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.
- b. Meningkatnya efektifitas aplikasi SIMPEDU dalam menunjang manajemen kepegawaian, meningkatnya ketersediaan data dan informasi terkait kepegawaian, meningkatnya kualitas hidup dan kesejahteraan SDM Aparatur
- c. Meningkatnya kemampuan dan profesionalisme SDM sesuai dengan tupoksi
- d. Menurunnya persentase tingkat pelanggaran disiplin pegawai dan pidana pegawai
- e. Meningkatnya SDM aparatur yang lulus diklat kepegawaian
- f. Program Penyelenggaraan pelayanan manajemen aparatur.

- g. Berlakunya sistem merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur PNS
- h. Meningkatnya persentase CPNS yang berkualitas dan berkompotensi sesuai dengan kebutuhan
- i. Peningkatan pengawasan secara menyeluruh terkait dengan pelayanan kepegawaian.
- j. Perlu adanya komitmen semua pihak untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan yang telah ditetapkan terutama terkait dengan pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja dan merit sistem.
- k. Adanya pengawasan intern (audit internal kepegawaian) oleh pimpinan secara rutinitas dalam pelaksanaan pelayanan manajemen kepegawaian.
- l. Ketersediaan SDM aparatur yang siap dan mampu menduduki suatu jabatan melalui seleksi jabatan lowong secara terbuka.

Mulai tahun 2018 akan dikembangkan sistem pelayanan secara terpadu. Sistem ini dikembangkan dengan menerapkan pelayanan kepegawaian secara tersentral di satu tempat dengan didukung adanya sistem informasi yang melingkupi dan mewadahi semua aspek proses layanan. Skema pelayanan disusun dengan mempertimbangkan aspek efisiensi, efektivitas, transparansi, kemudahan dan kecepatan dalam memberikan layanan. Pengguna layanan diharapkan dapat mengakses semua informasi layanan dan progres layanan dengan mudah dan akurat. Sumber daya yang dibutuhkan terdiri atas sumber daya manusia sebagai operator, sarana prasarana serta sistem aplikasi sebagai pendukung. Sumber daya manusia dalam melaksanakan sistem ini dipenuhi dari pegawai yang ada dengan ditambah oleh tenaga non PNS atau tenaga lainnya. Sarana prasarana yang dibutuhkan meliputi peralatan dan perlengkapan kantor yang representatif serta ruangan yang memadai. Sedangkan sistem aplikasi sebagai pendukung yaitu berupa pengoptimalan pemanfaatan sistem aplikasi di Pemerintah Daerah yang telah diterapkan serta mengembangkan sistem aplikasi kepegawaian yang komprehensif. Beberapa lembaga telah menerapkan sistem pelayanan terpadu dan pelayanan secara *online* antara lain Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dan sebagainya. Tantangan dan peluang lain adalah penerapan sistem merit serta pengembangan

dan pemanfaatan talent pool pegawai. Penerapan sistem merit mensyaratkan beberapa hal, yaitu:

1. Seluruh jabatan memiliki standar kompetensi jabatan;
2. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. Memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang obyektif dan transparan;
6. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai PNS;
7. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. Memberikan perlindungan kepada pegawai PNS dari tindakan penyalahgunaan wewenang;
9. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai PNS.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Permasalahan adalah gambaran bentuk kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Sedangkan isu strategis adalah kondisi yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan strategis karena dampaknya yang signifikan bagi pelayanan Perangkat Daerah dengan karakteristik yang bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan di 5 (lima) tahun mendatang.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung merupakan organisasi perangkat daerah sesuai tugas pokok dan fungsinya yaitu mengurus pelayanan administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ABK yang telah ditetapkan, penggajian, pemberhentian, sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*), pensiun. Keseluruhan kegiatan tersebut untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan sesuai agenda, prioritas pembangunan strategi dan arah kebijakan daerah diantaranya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*). Untuk menata sumber daya aparatur hal-hal yang perlu diperhatikan adalah dengan melakukan identifikasi permasalahan berdasarkan tupoksi. Hasil identifikasi permasalahan tupoksi dilakukan melalui analisa SWOT, analisis strategi dan analisis strategi pilihan yang diuraikan sebagai berikut

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Beberapa permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah pada saat melaksanakan pelayanan di bidang kepegawaian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kurangnya SDM Aparatur Badan Kepegawaian Daerah yang memiliki kemampuan IT;
2. Perlu melakukan peningkatan kompetensi dibidang pelayanan;
3. Kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang - undangan kepegawaian;
4. Masih ada beberapa aparatur pemerintah yang penempatannya belum sesuai dengan disiplin ilmunya (analisis beban kerja (ABK) yang telah diterapkan pada setiap OPD);

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, permasalahan yang di hadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sedikit mengalami hambatan, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik di lingkungan internal maupun eksternal yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Perekrutan Aparatur Sipil Negara

Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dilaksanakan oleh BKD Provinsi Lampung sudah berdasarkan formasi kebutuhan Anjab/ABK sesuai keputusan Gubernur No.G/437/B.59/HK/2018 yang ditampilkan oleh sistem e-formasi, tetapi ketika pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara jumlah formasi yang diajukan oleh BKD Provinsi lampung tidak semuanya disepakati oleh MANPAN (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI). Dari pengajuan formasi BKD Provinsi Lampung sebanyak 505 orang sedangkan yang disetujui oleh MANPAN (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi RI) hanya 256 orang, dan terisi/terima sebanyak 226 orang berdasarkan tahapan – tahapan proses yang telah disepakati.

Rekapitulasi Hasil Integrasi CASN Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2018

Nama Jabatan	Jumlah formasi	Jumlah yang diterima
Tenaga Guru	133	122
Tenaga Kesehatan	93	76
Teknis lainnya	30	28

2. Pembinaan Disiplin

Dalam permasalahan disiplin masih terdapat ASN yang belum disiplin dalam tingkat kehadiran, dari awal jam masuk kerja sampai dengan waktu pulang, pelaksanaan tugas-tugas dikantor dan juga berpakaian dinas sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Tingkatan hukuman disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terdiri dari :

1. Tipikor (Tindak pidana korupsi) berdasarkan Undang – undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Untuk tipikor (tindak pidana korupsi) tahun 2018 – 2019 sebanyak 1 (satu) orang yang telah dijatuhi hukuman pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

2. Hukuman Disiplin ringan terdiri dari melanggar ketentuan terkait netralitas ASN sebagaimana diatur dalam UU No.5 tahun 2014, tindakan indisipliner tidak masuk kerja selama 10 hari tanpa keterangan. Hukuman disiplin sedang terdiri dari tindak pidana narkoba, dan tindakan tidak masuk kerja selama 25 hari tanpa keterangan. Hukuman disiplin berat berdasarkan PP 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terdiri dari tindakan indisipliner tidak masuk kerja selama 1 bulan lebih tanpa keterangan yang sah.

ASN Provinsi Lampung Yang Mendapatkan Hukuman Disiplin Tahun 2018

Keterangan	2018
Hukuman Disiplin Ringan	2
Hukuman Disiplin Sedang	2
Hukuman Disiplin Berat	6

**Kondisi Desember 2018*

ASN Provinsi Lampung Yang Mendapatkan Hukuman Disiplin Tahun 2019

Keterangan	2019
Hukuman Disiplin Ringan	2
Hukuman Disiplin Sedang	3
Hukuman Disiplin Berat	7

**Kondisi Juli 2019*

3. Perceraian, berdasarkan PP No.9 tahun 1975 tentang pelaksanaan Undang – undang No.1 tahun 1974 tentang perkawinan, PP No.10 tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian bagi ASN sebagaimana telah diubah dengan PP No.45 tahun 1990, surat edaran kepala BAKN No.08/SE/1983 tanggal 26 April 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian ASN, surat edaran kepala BAKN No.48/SE/1990 tanggal 22 Desember 1990 tentang Petunjuk pelaksanaan PP No.45 tahun 1990 tentang perubahan atas PP No.10 tahun 1983 tentang izin perkawinan dan perceraian bagi ASN, dan Pergub Lampung No.17 tahun 2011 tentang tata cara pengajuan izin perkawinan, perceraian dan rujuk bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

kasus perceraian ASN Provinsi Lampung Tahun 2018

Keterangan	2018
Kasus Perceraian ASN	31

**Kondisi Desember 2019*

kasus perceraian ASN Provinsi Lampung Tahun 2019

Keterangan	2019
Kasus Perceraian ASN	13

**Kondisi Agustus 2019*

3. Aspek Penguatan Jaringan Pengembangan Data, Informasi, dan Teknologi untuk Kepegawaian

- a. Koordinasi dan sinergi kepegawaian Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota sebelumnya kurang mendapat perhatian, dalam pengumpulan data dan informasi kepegawaian guna menyelaraskan data yang tersaji pada Provinsi maupun pada Kabupaten/Kota.
- b. Pengelolaan SIMPEDU BKD sebagai media untuk mempublikasikan pelayanan administrasi kepegawaian secara online.

Mensupport data digital/database kepegawaian pada BKD Provinsi Lampung yaitu Sistem Informasi Kepegawaian Terpadu (SIMPEDU). untuk digunakan sebagai data central menunjang kegiatan instansi lain seperti : saat ini SIMPEDU sudah digunakan oleh Badan Keuangan Daerah untuk data kepegawaian pada penataan jabatan bendahara, PPTK dan PA (pengguna Anggaran) secara elektronik, kemudian saat ini Biro Organisasi sedang proses penandatanganan MOU ke BKD untuk menggunakan database (SIMPEDU) sebagai penunjang aplikasi penyusunan anjab ABK, dengan demikian harapannya data SIMPEDU pada BKD untuk dinas instansi yang memerlukan database kepegawaian sebagai penunjang aplikasinya dapat segera terintegrasi.

- c. Dukungan sarana internet dan server yang belum memadai

Perlunya penguatan jaringan internet yang berkecepatan tinggi dan stabil yang dapat diakses oleh seluruh bidang di lingkup BKD, agar dapat mengembangkan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian berbasis web yang terintegrasi dengan satu database kepegawaian sehingga pelayanan yang diberikan oleh BKD tanpa harus bertatap muka antara pemberi pelayanan dan ASN yang akan menerima pelayanan sehingga diharapkan pelayanan dilakukan dengan *paper less (mengurangi penggunaan berkas fisik sebagai persyaratan)*.

d. Profesionalisme ASN

Dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, khususnya BKD sebagai fungsi penunjang kepegawaian perlu melaksanakan pendistribusian pegawai dalam jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki.

1. Penempatan ASN belum berdasarkan kinerja dan kompetensi
2. Sistem kinerja pegawai provinsi lampung sudah berbasis kinerja tetapi harus tetap melakukan pengembangan kinerja berbasis kompetensi
3. Peningkatan kembali kualitas pelayanan public
4. Pembinaan penempatan aparatur hendaknya berdasarkan birokrasi kebutuhan daerah kabupaten/kota dengan asas keadilan
5. Perlunya meningkatkan kesejahteraan aparatur, dengan meningkatkan tujuan kinerja

3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

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 governance*” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.
3. Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan kaum difabel.

4. Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi 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 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang RPJPD dan RPJMD serta tata cara perubahan RPJPD, RPJMD, dan RKPD.

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.

Sesuai dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung maka yang termasuk Agenda kerja Gubernur yaitu "mereformasi birokrasi untuk meningkatkan efektifitas pemerintah dengan :

- a. Menciptakan sistem kerja berbasis kinerja dan kompetensi
- b. Menciptakan sistem penjurangan karier melalui fit and propertest berbasis kompetensi
- c. Pembinaan penempatan aparatur birokrasi kebutuhan daerah kabupaten/kota dan asas keadilan
- d. Meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kinerja aparatur
- e. Meningkatkan kesejahteraan aparatur birokrasi, antara lain dengan meningkatkan tunjangan kinerja
- f. Meningkatkan kualitas pelayanan publik

Dalam upaya menjabarkan arah kebijakan pembangunan daerah Provinsi Lampung, BKD Provinsi Lampung menempuh arah kebijakan sebagai berikut :

1. Pemetaan Pegawai sesuai dengan peta jabatan (penerimaan pegawai pindah mutasi dari instansi luar provinsi sesuai kebutuhan formasi yang kosong) dan rencana kebutuhan pegawai 5 (lima) tahun berdasarkan anjab dan ABK.
2. Penempatan ASN berdasarkan pemetaan kompetensi kualifikasi dan kinerja ASN.
3. Fasilitasi pelaksanaan tugas belajar dan ijin belajar.
4. Pengisian jabatan sesuai dengan perjurangan karier/pola karier melalui fit and properties berbasis kompetensi dan kinerja.
5. Pembinaan ASN dalam rangka peningkatan kinerja individu .
6. Penjatuhan hukuman disiplin dan atau pemberhentian terhadap ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

7. Pengembangan layanan kepegawaian berbasis aplikasi online sistem untuk percepatan processing data (kinerja, absensi, KGB, cuti, pensiun dll).
8. Transaksi data kepegawaian melalui SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) terintegrasi dan akurat.

3.3 Telaah Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

Telaahan Renstra BKD Provinsi Lampung terhadap Renstra Badan Kepegawaian Negara

Telaah Analisis renstra K/L dan renstra BKD provinsi yang masih berlaku ditujukan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi, dan sinergitas pencapaian sasaran pelaksanaan renstra SKPD terhadap sasaran renstra K/L dan renstra SKPD sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan sesuai tugas dan fungsi SKPD. Tingkat capaian kinerja renstra BKD Provinsi Lampung masih lebih rendah dari sasaran renstra K/L, hal ini dapat dilihat dari Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 adalah “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”.

Untuk mewujudkan visi tersebut, maka dirumuskan misi BKN sebagai berikut :

- a) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
- b) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- c) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- d) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- e) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN sesuai dengan amanat RPJMN adalah :

1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatkan disiplin pegawai;
4. Meningkatkan profesionalisme ASN;
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu;
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan ASN;
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sebagaimana tercantum dalam RPJMN, terkait dengan sasaran bidang aparatur dan menjadi kewenangan BKN, maka tanggung jawab BKN adalah pada sasaran kedua, yakni Terwujudnya Pemerintahan yang Efisien dan Produktif. Fokus dari sasaran yang akan dicapai oleh BKN adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat. Oleh karena itu, arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang aparatur yang akan dilaksanakan oleh BKN adalah sebagai berikut :

- a) Peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN;
- b) Penguatan kebijakan dan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi;
- c) Penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka;
- d) Penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai;
- e) Pengembangan database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN;
- f) Peningkatan dan pengendalian kualitas diklat berbasis kompetensi;
- g) Penyempurnaan sistem penggajian dan pensiun yang adil, layak, dan berbasis kinerja;

- h) Penyempurnaan sistem jaminan sosial bagi ASN;
- i) Penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L dan Pemerintah Daerah;
- j) Penguatan sistem dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN;
- k) Penguatan kebijakan dan implementasi/internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN; dan
- l) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN;

Telaahan Renstra BKD dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024 memiliki keterkaitan dengan renstra kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tentang manajemen sumber daya aparatur.

Dalam Renstranya, Kementerian PAN dan RB menetapkan 4 (empat) misi, yaitu :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Adapun keterkaitan dengan Renstra Kementerian PAN dan RB sebagaimana tercantum dalam misi 2 yaitu “Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif” dan misi 4 “Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi”

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Kementerian PAN dan RB menetapkan 5 (lima) tujuan, yaitu :

1. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien;
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
3. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi;
4. Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas;
5. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi.

Adapun keterkaitan tujuan antara Renstra BKN, Renstra Kemenpan RB dan Renstra BKD Provinsi Lampung adalah meningkatkan profesionalitas ASN dengan tolak ukur meningkatkan Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas.

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis yang dihadapi BKD Provinsi Lampung antara lain :

1. Pemetaan pegawai di Provinsi Lampung sudah sesuai dengan kebutuhan Anjab/ABK yang ditetapkan oleh peraturan Gubernur No.G/437/B.59/HK/2018 tetapi baru sesuai kualifikasi jenjang pendidikan dan sebaiknya penempatan ASN berdasarkan kompetensi;
2. Sistem kinerja pegawai provinsi Lampung sudah berbasis kinerja tetapi harus tetap melakukan pengembangan kinerja berbasis kompetensi;
3. Peningkatan kembali kualitas pelayanan publik;
4. Peningkatan sistem pelayanan yang bersifat *online*.

Tabel 7.
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan
Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Kebutuhan pemenuhan penempatan formasi pegawai sesuai kualifikasi dan kompetensi.	1. Pemetaan pegawai sesuai kebutuhan anjab/ABK	1. Tuntutan objektivitas dan transparansi dalam pengisian formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi 2. Akurasi data pemetaan pegawai sesuai jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK
		2. Penempatan ASN tidak sesuai dengan kompetensi	1. Belum terlaksananya uji kompetensi bagi ASN 2. Belum tertatanya pegawai sesuai kompetensi
		3. Tuntutan peningkatan kompetensi pegawai	1. Belum adanya pemetaan kompetensi pegawai
		4. Minimnya disiplin pegawai	1. Kurangnya kesadaran pegawai akan aturan disiplin pegawai
2.	Tuntutan peningkatan pelayanan kepegawaian yang cepat, mudah seiring perkembangan teknologi sebagai bagian dari peningkatan kualitas pelayanan publik.	1. Layanan kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi	1. Terbatasnya SDM penyelenggara IT bidang kepegawaian yang kompeten
		2. Sebagian pelayanan masih manual dan belum paperless	2. Kekurangan sarana dan prasarana server dan infrastruktur untuk modernisasi penyelenggaraan pelayanan kepegawaian berbasis online
		3. Kurangnya kesadaran ASN akan system informasi kepegawaian	3. Data kepegawaian belum terbaharui dan tervalidasi secara berkala, termasuk data dalam SAPK

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan, sasaran, program dan kegiatan dalam (Rencana Strategis) Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung pada Tahun 2019 – 2024 ditetapkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi dari pembangunan Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2024.

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah

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

Tujuan

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka 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 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah :

“Mewujudkan Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen PNS”

Sasaran

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan yang diperoleh dari pencapaian outcome program yang dirumuskan untuk mencapai atau menjelaskan tujuan serta disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung memiliki 2 (dua) sasaran, yaitu :

1. Melaksanakan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi
2. Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas

Tabel 8.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mewujudkan penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen PNS	Melaksanakan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	60%	65%	70%	75%	80%
2.		Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	40%	45%	50%	55%	60%

Menindaklanjuti tahapan perumusan RPJMD tahun 2019 – 2024 dan Rencana Startegis tahun 2019 – 2024 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, dan Berdasarkan Undang – Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan ini perlu dirumuskan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019 – 2024 guna untuk mengukur seberapa besar tingkat capaian kinerja yang diperoleh dari setiap tahunnya.

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 2019 sebanyak 46 orang
- ▶ Jumlah JFT yang telah ditempatkan sesuai kompetensi pada tahun 2019 sebanyak 9.287 orang
- ▶ Jumlah CPNS 2018 yang ditempatkan sesuai kompetensi sebanyak 226 orang
- ▶ Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung tahun 2019 sebanyak 16.598 orang.

Dengan formulasi penentuan persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi sebagai berikut :

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

$$\frac{9.559}{16.598} \times 100\% = 57.5\%$$

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi pada tahun 2019 sebanyak 57% dapat diperkirakan setiap tahunannya mengalami kenaikan sebanyak 5%, sehingga pada tahun 2020 target yang dicapai sebesar 60%.

2. Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik.

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

- a. Penerapan pelayanan administarsi kepegawaian BKD Provinsi lampung Tahun 2019 sebanyak 5 sistem (SIMPEDU, Website BKD, absensi online, e-kinerja, e-KGB)
- b. Penerapan sistem pelayanan administarsi kepegawaian yang akan yang dicapai sebanyak 14 (empat belas) sistem pelayanan administarsi 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.

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

$$\frac{5}{14} \times 100\% = 35.7\%$$

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik pada BKD Provinsi Lampung tahun 2019 sebesar 35%, dapat diperkirakan setiap tahunannya mengalami kenaikan sebanyak 5%, sehingga pada tahun 2020 target yang dicapai sebesar 40%.

INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2019 - 2024

1. **Nama Unit Organisasi/SKPD :** **BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**
2. **Tugas :** 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.
3. **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
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur

4. Indikator Kinerja Utama

NO	URAIAN	FORMULASI	SUMBER DATA
a.	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Jumlah Penempatan PNS yang sesuai dengan kompetensi/Jumlah PNS (tahun berjalan) x 100%	Dokumen Kepegawaian
b.	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	Jumlah pelayanan administrasi berbasis elektronik/Jumlah pelayanan administrasi kepegawaian x 100%	Dokumen Kepegawaian

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah langkah yang berisikan program - program yang bersifat indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran. Strategi diperlukan dalam memajemen setiap program kegiatan sebagai sebuah kesatuan cara, langkah, atau tahapan untuk mencapai tujuan melalui pemberdayaan setiap potensi sumber daya yang dimiliki, sedangkan Kebijakan adalah arah atau tindakan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan pada dasarnya juga merupakan ketentuan - ketentuan yang dipergunakan untuk dijadikan pedoman pegangan atau petunjuk dalam pengembangan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam mewujudkan tujuan.

Melalui strategi dan arah kebijakan maka akan terumuskan perencanaan yang komprehensif, sinkron, konsisten, dan selaras dengan visi misi Gubernur dalam mencapai tujuan dan sasaran perencanaan pembangunan di bidang kepegawaian. Selain itu, strategi dan arah kebijakan juga merupakan sarana untuk melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja dalam melaksanakan setiap program program kegiatan baik internal maupun eksternal, pelayanan maupun pengadministrasian ,serta perencanaan, monitoring, maupun evaluasi.

Dalam rangka mewujudkan tujuan, dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 disusunlah strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2024 melalui Visi Provinsi Lampung dan keterkaitan Misi ke dua pada RPJMD Provinsi Lampung terhadap Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, adalah sebagai berikut:

Tabel 9.
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : RAKYAT LAMPUNG BERJAYA			
MISI : Mewujudkan "Good Governance" Untuk Meningkatkan Kualitas dan Pemerataan Pelayanan Publik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen PNS	Melaksanakan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	1. Pengadaan dan mutasi pegawai	1. Perencanaan formasi dan pengadaan pegawai
			2. Penyusunan pemetaan pegawai sesuai rencana kebutuhan pegawai untuk 5 (lima) tahun berdasarkan anjab dan ABK
			3. Harmonisasi pengajuan rencana kebutuhan formasi ke Kementerian PAN RB berbasis aplikasi
			4. Penerimaan pegawai pindah mutasi dari instansi luar provinsi sesuai kebutuhan formasi yang kosong
			5. Penempatan PNS berdasarkan pemetaan kompetensi PNS sesuai kebutuhan prioritas pembangunan daerah
		2. Pengembangan sumberdaya aparatur.	1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui promosi terbuka
			2. Pengisian Jabatan administrator dan pengawas sesuai kompetensi
			3. Pelaksanaan uji kompetensi PNS dalam rangka penyusunan pemetaan kompetensi
			4. Fasilitasi pelaksanaan tugas belajar dan ijin belajar
			5. Fasilitasi dan pembinaan Jabatan Fungsional tertentu
Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas	1. Peningkatan Pembinaan dan kesejahteraan pegawai	1. Pembinaan PNS dalam rangka peningkatan kinerja individu dan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan PNS	
		2. Penjatuhan hukuman disiplin dan atau pemberhentian terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin	

VISI : RAKYAT LAMPUNG BERJAYA			
MISI : Mewujudkan "Good Governance" Untuk Meningkatkan Kualitas dan Pemerataan Pelayanan Publik			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		2. Manajemen pelayanan dan sistem informasi kepegawaian	1. Pengembangan layanan kepegawaian berbasis aplikasi online sistem untuk percepatan processing data (Pengadaan, mutasi, kenaikan pangkat, e-kinerja, absensi, KGB, cuti, pensiun, e-JPT, e-JP). 2. Penyediaan sarpras server dan infrastruktur penunjang pelayanan kepegawaian 3. Penyediaan SDM penyelenggara IT bidang kepegawaian yang kompeten 4. Pemanfaatan CAT-BKN dalam berbagai kegiatan manajemen kepegawaian 5. Pengembangan ruang layanan kepegawaian di BKD 6. Pengembangan aplikasi data dan informasi kepegawaian terintegrasi dalam SIMPEDU BKD Provinsi Lampung 7. Adopsi pengembangan aplikasi layanan kepegawaian oleh Kab/Kota 8. Update dan validasi data secara berkala 9. Transaksi data kepegawaian melalui SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) terintegrasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu sebagai bagian dari instrumen arah kebijakan, yang berisi satu atau lebih kegiatan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mencapai sasaran dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Perumusan program merupakan tindak lanjut dari rumusan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang menggambarkan keterkaitan antar bidang urusan dalam organisasi Perangkat Daerah. Program/kegiatan disusun melalui analisis perencanaan yang memisahkan antara aspek strategis dan operasional, yaitu program/kegiatan untuk perencanaan strategis dan program/kegiatan untuk perencanaan operasional. Dalam hal program/kegiatan strategis maka perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta penganggarannya, mendapatkan prioritas, karena memiliki pengaruh yang luas dan urgent untuk diselenggarakannya.

Kegiatan adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan untuk menghasilkan keluaran (output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program, yang mengakomodasi perkembangan permasalahan pembangunan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019-2024, memiliki 8 (delapan) program, dengan jumlah kegiatan sebanyak 33 kegiatan. Yang merupakan program strategis hanya 4 (empat) yaitu Program Pengadaan dan Mutasi Pegawai, Program Pengembangan Sumberdaya Aparatur, Program Pembinaan Sumberdaya Aparatur, dan Program Manajemen Pelayanan dan Sistem Informasi Kepegawaian sedangkan 4 (empat) program yang lain merupakan program operasional atau penunjang, dengan rincian sebagai berikut:

1. Program Pengadaan dan Mutasi Pegawai dengan jumlah kegiatan sebanyak 3 (tiga) kegiatan, yaitu :

- a. Pengadaan ASN dan Pengurusan Administrasi Kepegawaian
 - b. Mutasi Pegawai dan Penataan Staf
 - c. Pemberhentian PNS
2. Program Pengembangan Sumberdaya Aparatur dengan jumlah kegiatan sebanyak 5 (lima) kegiatan, yaitu :
 - a. Penyelenggaraan Ujian dinas dan Ujian Penyesuaian kenaikan Pangkat (UPKP)
 - b. Pembinaan dan Fasilitasi Seleksi IPDN dan Tugas Belajar
 - c. Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
 - d. Pembinaan PNS Dalam Jabatan Fungsional
 - e. Penataan PNS Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi
3. Program Pembinaan Sumberdaya Aparatur dengan jumlah kegiatan sebanyak 3 (tiga) kegiatan, yaitu :
 - a. Pembinaan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai
 - b. Pembinaan Disiplin Pegawai
 - c. Pembinaan Organisasi Profesi PNS
4. Program Manajemen Pelayanan dan Sistem Informasi Kepegawaian sebanyak 3 (tiga) kegiatan, yaitu :
 - a. Pengelolaan Data dan Pemeliharaan Dokumen Kepegawaian
 - b. Penyajian Informasi Kepegawaian dan Pengembangan Sistem
 - c. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala
5. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran sebanyak 10 (sepuluh) kegiatan, yaitu :
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan jasa administrasi keuangan
 - c. Penyediaan Alat Tulis Kantor

- d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - e. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - f. Penyediaan Peralatan rumah Tangga dan Peralatan Listrik
 - g. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - h. Penyediaan Makanan dan Minuman
 - i. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi
 - j. Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/ Teknis Perkantoran
6. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur sebanyak 4 (empat) kegiatan, yaitu :
- a. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
 - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
 - c. Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor
 - d. Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor
7. Program Perencanaan Evaluasi dan Keuangan Serta Aset Perangkat Daerah sebanyak 4 (empat) kegiatan, yaitu :
- a. Penyusunan Laporan Capaian Keuangan
 - b. Penyusunan Laporan dan Evaluasi Kinerja
 - c. Pengembangan *e-Government* perangkat daerah dan publikasi pembangunan
 - d. Penyusunan Dokumen Perencanaan
8. Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah sebanyak 1 (satu) kegiatan, yaitu :
- a. Pengembangan Budaya Kerja dan Disiplin Aparatur

Berikut dapat disajikan data rencana program, kegiatan, indikator kinerja program dan kegiatan serta pendanaan Badan Kepegawian Daerah Provinsi Lampung selama periode 5 tahun kedepan 2019 – 2024.

Tabel 10.
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2019 - 2024

No	Tujuan	Sasaran	Nama Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Satuan	Target Kinerja dan Pendanaan Tahunan										
								2020		2021		2022		2023		2024		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	Meningkatnya Kualitas Reformasi Birokrasi	Melaksanakan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Program Pengadaan dan Mutasi Pegawai	Persentase Pemenuhan Kebutuhan PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung	%	100	%	60%	5,902,305,744	65%	6,197,421,031	70%	6,507,292,083	75%	6,832,656,687	80%	7,174,289,521	
			Kegiatan :															
			Pengadaan ASN dan Pengurusan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pengadaan ASN, Pengurusan Administrasi Kepegawaian dan luran BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan bagi PTHL	Dokumen	7	Dokumen	9	5,765,922,144	9	6,054,218,251	9	6,356,929,164	9	6,674,775,622	9	7,008,514,403	
			Penataan Pegawai dan Alih Tugas ASN	Jumlah Dokumen Alih Tugas dan Penataan PNS	Dokumen	820	Dokumen	850	92,106,000	850	96,711,300	850	101,546,865	850	106,624,208	850	111,955,419	
			Pemberhentian PNS	Jumlah dokumen Pensiun Pegawai	Orang	550	Orang	693	44,277,600	693	46,491,480	693	48,816,054	693	51,256,857	693	53,819,700	
2			Program Pengembangan Sumberdaya Aparatur	Persentase jabatan sesuai dengan SKJ	%	60	%	60	2,304,687,200	65	2,419,921,560	70	2,540,917,638	75	2,667,963,520	80	2,801,361,696	
			Kegiatan :															
			Penyelenggaraan Ujian dinas dan Ujian Penyesuaian kenaikan Pangkat (UPKP)	Jumlah PNS yang Lulus Ujian Dinas Dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat.	Orang	250	Orang	100	30,162,000	100	31,670,100	100	33,253,605	100	34,916,285	100	36,662,100	
			Pembinaan dan Fasilitasi Seleksi IPDN dan Tugas Belajar	Jumlah Praja IPDN yang terbina dan PNS yang mendapatkan bantuan Tugas Belajar	Orang	400	Orang	153	320,975,000	153	337,023,750	153	353,874,938	153	371,568,684	153	390,147,119	
			Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil	Jumlah PNS yang Mengikuti Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	Orang	27	Orang	27	502,457,600	27	527,580,480	27	553,959,504	27	581,657,479	27	610,740,353	
				Jumlah Pejabat ASN yang telah mengikuti uji kompetensi	orang	321	orang											
			Pembinaan PNS Dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Penataan dan Pembinaan Jabatan Fungsional	Orang	350	SK	200	103,000,000	200	108,150,000	200	113,557,500	200	119,235,375	200	125,197,144	
			Penataan PNS Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi	Jumlah PNS yang akan menduduki Jabatan	Orang	93	Kali	93	1,348,092,600	93	1,415,497,230	93	1,486,272,092	93	1,560,585,696	93	1,638,614,981	

No	Tujuan	Sasaran	Nama Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Satuan	Target Kinerja dan Pendanaan Tahunan									
								2020		2021		2022		2023		2024	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
3		Terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai yang berkualitas	Program Pembinaan Sumberdaya Aparatur	Persentase Kedisiplinan PNS Provinsi Lampung	%	70	%	70	637,838,100	75	669,730,005	80	703,216,505	85	738,377,331	90	775,296,197
			Kegiatan :														
			Pembinaan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai	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	Dokumen	4050	Orang	12	38,740,000	12	40,677,000	12	42,710,850	12	44,846,393	12	47,088,712
			Pembinaan Disiplin Pegawai	Jumlah dokumen PNS yang terkena hukuman disiplin, perceraian, dan sumpah janji	Dokumen	1	Kegiatan	3	154,113,000	3	161,818,650	3	169,909,583	3	178,405,062	3	187,325,315
			Pembinaan Organisasi Profesi PNS	Jumlah dokumen pembinaan jiwa korsa, pembekalan kewirausahaan bagi anggota KORPRI yang memasuki masa Purna Bhakti, bantuan hukum bagi anggota KORPRI, pelaksanaan BAPOR dan IMTAQ KORPRI	Dokumen	7	Dokumen	7	444,985,100	7	467,234,355	7	490,596,073	7	515,125,876	7	540,882,170
4			Program Manajemen Pelayanan dan Sistem Informasi Kepegawaian	Presentase Data dan Informasi Kepegawaian yang akurat	%	90	%	70	331,736,100	75	348,322,905	80	365,739,050	85	384,026,003	90	403,227,303
			Kegiatan:														
			Pengelolaan Data dan Pemeliharaan Dokumen Kepegawaian	Jumlah dokumen di SIMPEDU dan SAPK yang akurat	Dokumen	750	Data	16000	143,047,000	16000	150,199,350	16000	157,709,318	16000	165,594,783	16000	173,874,523
			Penyajian Informasi Kepegawaian dan Pengembangan Sistem	Jumlah Buku Penjagaan KP, BUP, Buku Bagan Struktur, DUK, Buku Saku, Buku Profil, Bagan Struktur, Data Pejabat	Buku	35	Buku	185	126,312,100	185	132,627,705	185	139,259,090	185	146,222,045	185	153,533,147
			Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat dan Kenaikan Gaji Berkala	Jumlah PNS yang Menerima SK Kenaikan Pangkat dan Surat Kenaikan Gaji Berkala	Orang	7500	Orang	7500	62,377,000	7500	65,495,850	7500	68,770,643	7500	72,209,175	7500	75,819,633

No	Tujuan	Sasaran	Nama Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Satuan	Target Kinerja dan Pendanaan Tahunan									
								2020		2021		2022		2023		2024	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
5			Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase ketersediaan Sarana dan Prasarana Perkantoran													
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Layanan Komunikasi, Sumberdaya Air, dan Listrik	%	100	%	100	644,539,200	100	676,766,160	%	710,604,468	%	746,134,691	%	783,441,426
			Penyediaan jasa administrasi keuangan	Layanan Administrasi Keuangan	%	12	%	100	349,520,000	100	366,996,000	100	385,345,800	100	404,613,090	100	424,843,745
			Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah Pengadaan ATK	Buah	100	%	4061	36,795,900	4061	38,635,695	4061	40,567,480	4061	42,595,854	4061	44,725,646
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang Cetak dan Penggandaan	Lembar	100	%	29886	27,685,800	29886	29,070,090	29886	30,523,595	29886	32,049,774	29886	33,652,263
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Unit	100	%	28	5,600,000	28	5,880,000	28	6,174,000	28	6,482,700	28	6,806,835
			Penyediaan Peralatan rumah Tangga dan Peralatan Listrik	Jumlah Peralatan Rumah Tangga dan Peralatan Listrik	Buah	12	%	904	10,000,000	904	10,500,000	904	11,025,000	904	11,576,250	904	12,155,063
			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	Eksemplar	100	%	12240	21,780,000	12240	22,869,000	12240	24,012,450	12240	25,213,073	12240	26,473,726
			Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah Layanan Makan dan Minum	Kali	12	Bulan	45	70,680,000	45	74,214,000	45	77,924,700	45	81,820,935	45	85,911,982
			Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Koordinasi dan Konsultasi	Kali	12	Bulan	80	2,352,407,000	80	2,470,027,350	80	2,593,528,718	80	2,723,205,153	80	2,859,365,411
			Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/ Teknis Perkantoran	Jumlah Tenaga PTHL	Orang	12	Bulan	23	539,446,200	23	566,418,510	23	594,739,436	23	624,476,407	23	655,700,228
6			Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Jumlah Penyediaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor													
			Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Unit	12	Unit	83	405,267,000	83	425,530,350	83	446,806,868	83	469,147,211	83	492,604,571
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Unit	10	Unit	15	320,811,000	15	336,851,550	15	353,694,128	15	371,378,834	15	389,947,776
			Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	Unit	1	Kegiatan	98	35,650,000	98	37,432,500	98	39,304,125	98	41,269,331	98	43,332,798
			Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor	Jumlah Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor	Paket	1	Unit	3	210,500,000	3	221,025,000	3	232,076,250	3	243,680,063	3	255,864,066

No	Tujuan	Sasaran	Nama Program / Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Satuan	Target Kinerja dan Pendanaan Tahunan									
								2020		2021		2022		2023		2024	
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
7			Program perencanaan evaluasi dan keuangan serta aset perangkat daerah	Jumlah Dokumen Laporan Perencanaan dan Keuangan	Dokumen	45	Dokumen	45	160,370,900	45	168,389,445	45	176,808,917	45	185,649,363	46	194,931,831
			Penyusunan Laporan Capaian Keuangan	Jumlah Dokumen Pelaporan capaian Keuangan SKPD	Dokumen	19	Dokumen	19	25,000,000	19	26,250,000	19	27,562,500	19	28,940,625	19	30,387,656
			Penyusunan Laporan dan Evaluasi Kinerja	Jumlah Dokumen Pelaporan dan Evaluasi Kinerja	Dokumen	14	Dokumen	9	33,979,900	9	35,678,895	9	37,462,840	9	39,335,982	9	41,302,781
			Pengembangan e-Government perangkat daerah dan publikasi pembangunan	Jumlah dokumen pelaksanaan pameran	Dokumen	1	Dokumen	1	66,306,000	1	69,621,300	1	73,102,365	1	76,757,483	1	80,595,357
			Penyusunan Dokumen Perencanaan	Jumlah Dokumen Perencanaan	Dokumen	12	Dokumen	13	35,085,000	13	36,839,250	13	38,681,213	13	40,615,273	13	42,646,037
8			Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Perangkat Daerah														
			Pengembangan Budaya Kerja dan Disiplin Aparatur	Jumlah Dokumen Pemutakhiran Anjab, ABK dan Evajab	Dokumen	5	Dokumen	5	61,480,000	5	64,554,000	5	67,781,700	5	71,170,785	5	74,729,324

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Kinerja adalah capaian keluaran/ hasil/ dampak dari kegiatan/ program/ sasaran dengan dukungan sumber daya yang dimiliki. Indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dampak (*impact*). Kinerja penyelenggaraan bidang urusan ditunjukkan dengan progres pencapaian target indikator kinerja di dalam Renstra yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Untuk mendukung pencapaian visi, misi dan program kerja dalam RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019-2024 melalui upaya perwujudan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2019-2024, telah disusun indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dalam lima tahun mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk Mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Berikut disajikan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung fungsi penunjang kepegawaian :

Tabel Tabel 11.
Indikator Kinerja BKD Provinsi Lampung
yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	57.5%	60%	65%	70%	75%	80%	
2.	Persentase peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik	35,7%	40%	45%	50%	55%	60%	

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis ini adalah dokumen perencanaan BKD Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan pemerintah urusan penunjang fungsi kepegawaian dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintah urusan penunjang fungsi kepegawaian dalam rangka mewujudkan visi dan misi Provinsi Lampung yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD Provinsi Lampung Tahun 2019-2024.

Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis Badan kepegawaian Negara untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Provinsi Lampung.

Hal Strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra BKD Provinsi Lampung ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja BKD Provinsi Lampung. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA BKD Provinsi Lampung serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Provinsi Lampung.

Program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA BKD provinsi Lampung dirumuskan dalam rangka pencapaian target kinerja sasaran yang telah ditetapkan. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA BKD Provinsi Lampung harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun Laporan Kinerja (LKjIP) BKD Provinsi Lampung. Laporan Kinerja (LKjIP) BKD Provinsi

Lampung akan menjadi bukti pencapaian kinerja dan bahan perbaikan pencapaian kinerja BKD Provinsi Lampung di masa yang akan datang.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra BKD Provinsi Lampung ini.

Telukbetung, Desember 2019
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG,

YURNALIS, S.IP
Pembina Tingkat I
NIP. 19690710 199003 1 006