



RENSTRA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

PROVINSI LAMPUNG

2025 - 2029



Jalan Beringin II No.35 Telp. (0721) 481301 Telukbetung
<http://www.bkd.lampungprov.go.id>
email : bkd.lampungprov@gmail.com



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2025 – 2029 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, yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan sub kegiatan pembangunan, sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Lampung Tahun 2025 – 2029.

Dengan disusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2025 – 2029 ini, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan kedepan agar skala prioritas Program Kegiatan dan Sub Kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung lebih konkrit.

Harapan kami, semoga dokumen ini dapat dijadikan acuan untuk pembelajaran jangka panjang dan sekaligus menjadi pedoman dalam melaksanakan program beserta kegiatan yang akan dilaksanakan.

Bandar Lampung, September 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,



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

Pembina Tingkat I / IV b

NIP. 19770526 199712 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 disusun berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, kebijakan nasional, serta dokumen perencanaan daerah, yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah. Selain itu, Renstra ini merujuk pada RPJPD dan RPJMD Provinsi Lampung 2025–2029, serta memperhatikan hasil evaluasi Renstra sebelumnya dan isu strategis pengelolaan ASN.

BKD Provinsi Lampung mempunyai tujuan utama “Terwujudnya Birokrasi Berintegritas” yang selaras dengan sasaran RPJMD dan sasaran strategis “Meningkatnya Manajemen ASN.” Untuk mengukur keberhasilan tersebut, BKD menggunakan Indeks Sistem Merit sebagai Indikator Kinerja Utama. Melalui penerapan sistem merit, pengelolaan ASN diarahkan agar lebih objektif, transparan, berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, serta terhindar dari praktik yang tidak sesuai prinsip meritokrasi.

Renstra ini juga menandai transformasi dalam penguatan sistem merit melalui digitalisasi layanan kepegawaian, penguatan UPTD Kompetensi sebagai pusat pengembangan ASN, serta integrasi data kepegawaian dengan data kependudukan. Renstra menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan, sekaligus dasar evaluasi tahunan yang memastikan setiap program dan kegiatan BKD mampu mendorong peningkatan kualitas ASN. Dengan demikian, Renstra ini merupakan komitmen nyata BKD Provinsi Lampung untuk mewujudkan birokrasi yang berdaya saing dan mendukung tercapainya Lampung yang maju menuju Indonesia Emas.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	I-1
1.2 Dasar Hukum Penyusunan	I-3
1.3 Maksud dan Tujuan	I-5
1.4 Sistematika Penulisan	I-6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	
2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	II-1
2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur BKD Provinsi Lampung	II-1
2.1.2 Sumber Daya BKD Provinsi Lampung	II-10
2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan BKD Provinsi Lampung	II-19
2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKD Provinsi Lampung	II-27
2.1.5 Mitra BKD Provinsi Lampung dalam Pemberian Pelayanan	II-29
2.1.6 Kerjasama Daerah yang Menjadi tanggung Jawab BKD Provinsi Lampung	II-32
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis	II-34
2.2.1 Permasalahan	II-34
2.2.2 Isu Strategis	II-36
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025-2029	III-1
3.2 Strategi dan Arah Kebijakan	III-9
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	
4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan pada Renstra BKD Provinsi Lampung	IV-1
4.2 Dukungan Subkegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung pada RPJMN 2025-2029	IV-25



4.3	Inovasi dari Perangkat Daerah dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi untuk Mencapai Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur	IV-30
4.5	Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra	IV-36
4.6	Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan	IV-40

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Golongan	II-10
Tabel 2.2	Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan	II-12
Tabel 2.3	Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Lampung Tahun 2020 - 2024	II-20
Tabel 2.4	Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Provinsi Lampung Tahun 2020 - 2024	II-24
Tabel 2.5.	Mitra Kerja BKD Provinsi Lampung	II-30
Tabel 2.6.	Tabel Keterkaitan Permasalahan RPJMD dan Permasalahan Renstra	II-34
Tabel 2.7	Penahapan Isu Strategis RENSTRA BKD Provinsi Lampung	II-37
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran Renstra BKD Provinsi Lampung	III-7
Tabel 3.2	Arah Kebijakan Renstra BKD Provinsi Lampung	III-9
Tabel 3.3	Penahapan Strategi Renstra BKD Provinsi Lampung	III-12
Tabel 4.1	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung	IV-11
Tabel 4.2	Rencana Program/ Kegiatan/ Subkegiatan dan Pendanaan Renstra BKD Provinsi Lampung	IV-19
Tabel 4.3	Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah	IV-22
Tabel 4.4	Subkegiatan pada BKD Provinsi Lampung yang mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) yang terdapat dalam RPJMN Tahun 2025-2029	IV-26
Tabel 4.5	Intervensi Perangkat Daerah Pada Arah Pembangunan Wilayah Provinsi Lampung Dalam Rancangan Akhir RPJMN 2025-2029	IV-28
Tabel 4.6	Subkegiatan pada BKD Provinsi Lampung yang mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) yang terdapat dalam RPJMN Tahun 2025-2029	IV-29
Tabel 4.7	Inovasi BKD Provinsi Lampung dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi untuk Mencapai Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur	IV-33



Tabel 4.8	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi Lampung	IV-37
Tabel 4.9	Definisi Operasional IKU	IV-38
Tabel 4.10	Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKD Provinsi Lampung	IV-40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Susunan Organisasi BKD Provinsi Lampung	II-9
Gambar 2.2.	Data ASN BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan/ Jabatan	II-10
Gambar 2.3.	Data ASN BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan/ Jabatan	II-13
Gambar 2.4.	Gedung BKD Provinsi Lampung	II-14
Gambar 2.5.	Gedung UPTD Penilaian Kompetensi BKD Provinsi Lampung	II-15
Gambar 2.6.	Ruang Lobi BKD Provinsi Lampung	II-16
Gambar 2.7.	Ruang Rapat BKD Provinsi Lampung	II-17
Gambar 2.8.	Ruang Aula BKD Provinsi Lampung	II-18
Gambar 2.9.	Ruang Uji Kompetensi UPTD Penilaian Kompetensi	II-19
Gambar 2.10.	Pencapaian Penilaian Sistem Merit Tahun 2021 – 2024	II-21
Gambar 2.11.	Statistik Pegawai Provinsi Lampung	II-29
Gambar 3.1.	Konsep Renstra BKD Provinsi Lampung	III-3
Gambar 3.2.	Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra BKD Provinsi Lampung	III-5
Gambar 4.1.	Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/ Subkegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung	IV-8



BAB I

PENDAHULUAN



B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 disusun dan diatur oleh berbagai regulasi dan panduan perencanaan pembangunan nasional maupun daerah sebagai pedoman strategis dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah selama lima tahun ke depan. Dokumen ini menjadi landasan penting dalam merumuskan arah kebijakan, program, dan kegiatan yang terencana, terukur, dan berorientasi pada hasil, sejalan dengan visi, misi, dan tujuan pembangunan daerah Provinsi Lampung.

Sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas utama dalam pengelolaan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN), BKD Provinsi Lampung dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian yang profesional, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, penyusunan Renstra ini menjadi instrumen penting untuk memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD Provinsi Lampung agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah, serta mendukung reformasi birokrasi secara menyeluruh.

Perubahan lingkungan strategis, baik di tingkat nasional maupun daerah, menuntut adanya perencanaan yang adaptif, responsif, dan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur. Dalam konteks Provinsi Lampung, tantangan-tantangan seperti peningkatan kompetensi ASN, transformasi digital dalam layanan kepegawaian, serta tuntutan masyarakat terhadap birokrasi yang lebih efisien dan melayani, menjadi faktor pendorong perlunya penyusunan Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025–2029.

Penyusunan Renstra ini merupakan amanat dari Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian, dan Evaluasi Pembangunan Daerah. Renstra juga disusun untuk mengintegrasikan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun 2025–2029.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025–2029 mengamanatkan bahwa penyusunan Renstra perangkat daerah harus dilakukan secara simultan, terkoordinasi, dan selaras dengan proses penyusunan RPJMD provinsi. Dengan demikian, Renstra BKD Provinsi Lampung wajib menjadi turunan langsung dari RPJMD Provinsi Lampung 2025–2029, sekaligus mengacu pada dokumen perencanaan pembangunan nasional, yaitu RPJMN 2025–2029 serta Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2025–2045.

Lebih lanjut, Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 menegaskan bahwa:

1. Kepala perangkat daerah berkewajiban menyusun Renstra sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan fungsi perangkat daerah selama periode lima tahun kepemimpinan kepala daerah.
2. Renstra perangkat daerah merupakan dokumen strategis yang menjabarkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan perangkat daerah yang diintegrasikan dengan RPJMD.
3. Penyusunan Renstra wajib dilakukan dengan pendekatan teknokratis dan strategis, menggunakan kerangka manajemen kinerja, indikator outcome, serta prinsip akuntabilitas.
4. Dokumen Renstra harus diinput dan disahkan melalui Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) sebagaimana diatur dalam instruksi tersebut.

Dengan dasar hukum tersebut, penyusunan Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 memiliki legitimasi kuat, sekaligus memastikan keterpaduan arah kebijakan pembangunan kepegawaian daerah dengan agenda pembangunan provinsi maupun nasional. Renstra ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis, tetapi juga instrumen pengendalian, evaluasi, serta akuntabilitas kinerja BKD dalam mendukung tercapainya sasaran pembangunan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);
5. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang

Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. 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;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (SIPD);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1-2850 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
16. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 17 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Lampung Tahun 2025-2045;
17. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 2 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2025-2029

18. Peraturan Gubernur Lampung Provinsi Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah;
19. Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Lampung Provinsi Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah;

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud

Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung Tahun 2025 – 2029 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 2025 - 2029.

Tujuan

Adapun tujuan penyusunan Rencana Strategis BKD Provinsi Lampung Tahun 2025 – 2029 adalah:

- a. Menjabarkan rencana strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung untuk mewujudkan program dan kegiatan, tujuan, sasaran, arah kebijakan melalui tupoksi BKD Provinsi Lampung.
- b. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka panjang daerah 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 Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Renstra BKD Provinsi Lampung 2025–2029 disusun sebagai pedoman strategis dalam manajemen ASN, agar penyelenggaraan kepegawaian di daerah lebih terarah, terukur, dan selaras dengan visi pembangunan daerah.

1.2 Dasar Hukum Penyusunan

Dasar hukum penyusunan Renstra ini mengacu pada berbagai regulasi nasional dan daerah, mulai dari Undang-Undang tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pemerintahan Daerah, dan ASN, hingga Instruksi Menteri Dalam Negeri tentang pedoman penyusunan RPJMD dan Renstra Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra ini dimaksudkan sebagai pedoman perencanaan strategis BKD, dengan tujuan menetapkan arah kebijakan lima tahunan dalam pengelolaan ASN sehingga tercapai birokrasi yang profesional, berintegritas, dan akuntabel.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra memuat lima bab utama: pendahuluan, gambaran pelayanan dan isu strategis, tujuan dan arah kebijakan, program dan kegiatan, serta penutup, yang dilengkapi dengan lampiran data pendukung.

BAB 2 : GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

Subbab ini menjelaskan peran strategis BKD Provinsi Lampung sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen kepegawaian, meliputi pelaksanaan tugas, fungsi, serta struktur organisasi yang mendukung penyelenggaraan urusan kepegawaian secara optimal.

2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Subbab ini menjelaskan mengenai sumber daya yang dimiliki BKD Provinsi Lampung, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana. Dari sisi sumber daya manusia, diuraikan komposisi pegawai berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan, yang menjadi modal utama dalam mendukung pelaksanaan tugas. Sementara dari sisi sarana dan prasarana, dijelaskan fasilitas yang dimiliki BKD, seperti gedung, ruang pelayanan, ruang rapat, aula, serta ruang uji kompetensi, yang menjadi penunjang utama dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian.

2.1.3 Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan BKD Provinsi Lampung

Subbab ini menjelaskan capaian kinerja BKD Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan pelayanan kepegawaian. Uraianannya mencakup hasil pelaksanaan program dan kegiatan, indikator kinerja yang telah dicapai, perkembangan nilai indeks seperti Indeks Sistem Merit maupun indikator lainnya, serta upaya peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian. Selain itu, subbab ini juga menyoroti keberhasilan, tantangan, dan langkah strategis yang dilakukan BKD dalam memberikan pelayanan yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKD Provinsi Lampung

Subbab ini menjelaskan kelompok masyarakat dan aparatur yang menjadi penerima langsung pelayanan BKD Provinsi Lampung. Sebagai perangkat daerah yang mengelola manajemen kepegawaian, sasaran utama pelayanan BKD adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi PNS, CPNS, dan PPPK di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

2.1.5 Mitra BKD Provinsi Lampung dalam Pemberian Pelayanan

Subbab ini menguraikan berbagai pihak yang menjadi mitra kerja BKD Provinsi Lampung dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kepegawaian. Sebagai perangkat daerah yang bertugas mengelola manajemen ASN, BKD tidak dapat bekerja sendiri, tetapi perlu membangun sinergi dengan berbagai lembaga pusat, daerah, maupun non-pemerintah.

2.1.6 Kerjasama Daerah yang Menjadi Tanggung Jawab BKD Provinsi Lampung

Subbab ini berisi uraian mengenai bentuk kerja sama daerah yang dijalankan BKD Provinsi Lampung dalam rangka mendukung peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya aparatur. Salah satu bentuk kerja sama strategis adalah dengan Universitas Bandar Lampung (UBL) melalui perjanjian kerja sama di bidang pendidikan, pelatihan, penelitian, serta pengembangan kompetensi ASN.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1 Permasalahan

Subbab ini berisi uraian mengenai berbagai permasalahan yang dihadapi BKD Provinsi Lampung dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Permasalahan tersebut antara lain: Pemetaan dan penataan ASN yang belum sepenuhnya berbasis pada kompetensi, UPTD Penilaian Kompetensi ASN yang belum terakreditasi, belum tersusunnya dokumen rencana pengembangan kompetensi ASN yang komprehensif sebagai pedoman pengembangan aparatur, Sistem informasi kepegawaian yang

ada belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem nasional maupun lintas perangkat daerah.

2.2.2 Isu Strategis

Subbab ini berisikan uraian mengenai isu-isu strategis yang harus diperhatikan BKD Provinsi Lampung dalam rangka perbaikan manajemen ASN pada periode 2025–2029. Isu strategis tersebut muncul sebagai respons atas permasalahan yang dihadapi, sekaligus sebagai dasar penentuan arah kebijakan dan strategi pembangunan kepegawaian.

BAB 3 : TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025-2029

Subbab ini berisikan arah yang ingin dicapai BKD Provinsi Lampung dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Tujuan utama Renstra adalah terwujudnya birokrasi berintegritas, yang tercermin melalui aparatur sipil negara yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik.

3.2 Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan

Subbab ini berisikan arah kebijakan dan strategi yang akan ditempuh BKD Provinsi Lampung dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra 2025–2029. Arah kebijakan difokuskan pada penguatan manajemen ASN yang berbasis sistem merit, peningkatan kompetensi aparatur, serta modernisasi tata kelola birokrasi.

BAB 4 : PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan Pada Renstra BKD Provinsi Lampung

Subbab ini berisikan uraian mengenai program, kegiatan, dan subkegiatan yang menjadi tanggung jawab BKD Provinsi Lampung dalam kurun waktu 2025–2029. Program tersebut mencakup pengelolaan

manajemen ASN, pengembangan kompetensi aparatur, penguatan sistem merit, serta penyediaan layanan administrasi kepegawaian. Setiap kegiatan dirancang agar selaras dengan tugas pokok dan fungsi BKD sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis birokrasi berintegritas.

4.2 Dukungan Subkegiatan Renstra PD pada RPJMN 2025-2029

Subbab ini menjelaskan kontribusi subkegiatan BKD terhadap pencapaian target nasional sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2025–2029. Dukungan tersebut mencakup peningkatan kualitas aparatur melalui sistem merit, transformasi digital layanan kepegawaian, serta pengembangan SDM aparatur yang profesional dan berdaya saing. Dengan demikian, Renstra BKD tidak hanya mendukung pencapaian RPJMD Provinsi Lampung, tetapi juga selaras dengan arah pembangunan nasional.

4.3 Inovasi dari Perangkat Daerah dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi untuk Mencapai Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur

Subbab ini berisikan berbagai inovasi yang dikembangkan BKD Provinsi Lampung untuk mendukung pencapaian visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur. Inovasi tersebut antara lain penguatan UPTD Penilaian Kompetensi ASN, pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis digital yang terintegrasi dengan data kependudukan, serta pelaksanaan layanan kepegawaian secara lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Inovasi ini menjadi instrumen penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

4.4 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra

Subbab ini menjelaskan target yang ingin dicapai BKD sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan Renstra. Target tersebut diturunkan dari tujuan strategis yaitu “Terwujudnya Birokrasi Berintegritas” dengan sasaran “Meningkatnya Manajemen ASN.” Keberhasilan diukur melalui indikator kinerja utama, salah satunya adalah peningkatan nilai Indeks Sistem Merit, yang mencerminkan perbaikan tata kelola kepegawaian.

4.5 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan

Subbab ini berisikan penjabaran target kinerja BKD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian. Target ini meliputi peningkatan mutu pelayanan administrasi kepegawaian, pemenuhan standar pelayanan minimal, serta penguatan tata kelola ASN berbasis kompetensi. Seluruh target dirancang agar terukur dan menjadi tolok ukur dalam evaluasi tahunan serta pertanggungjawaban kinerja BKD.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah.

LAMPIRAN

BAB II



GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH



B A B II

GAMBAR PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS 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 pemerintah 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 1 Tahun 2024 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah Provinsi Lampung. Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah. BKD bertugas melaksanakan kewenangan pemerintah provinsi serta menjalankan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada Gubernur. Semua tugas ini dijalankan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah

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 :

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. Sekretariat memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan BKD Provinsi Lampung;
- b. Menyiapkan bahan dan data kegiatan penyusunan program;
- c. Menyiapkan Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- d. Menyiapkan perencanaan dan kebijakan teknis pengembangan pegawai BKD Provinsi Lampung;
- e. Menyelenggarakan urusan tata usaha kantor, rumah tangga/perlengkapan, kepegawaian dan keuangan BKD Provinsi Lampung;

- f. Menyusun rencana evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja BKD Provinsi Lampung; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Sekretariat terdiri dari 3 (tiga) subbagian yaitu:

1. Subbagian 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, serta evaluasi dan laporan pelaksanaan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah. Subbagian Perencanaan memiliki fungsi 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 Subbagian Perencanaan; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
2. Subbagian Keuangan dan Aset mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan administrasi keuangan dan aset. Subbagian Keuangan dan Aset memiliki fungsi 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 Subbagian Keuangan dan Aset; dan
 - g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
3. Subbagian 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. Subbagian Umum dan Kepegawaian memiliki fungsi sebagai berikut:
- a. Melaksanakan dan menyiapkan bahan koordinasi penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - b. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan ketatausahaan;
 - c. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan rumah tangga dan perlengkapan kantor;
 - d. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 - e. Melaksanakan dan menyiapkan bahan pengelolaan tugas kehumasan dan Keprotokolan Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;

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

(1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

Mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Merumuskan bahan kebijakan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- b. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- c. Mengkordinasikan dan memfasilitasi pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- d. Mengevaluasi pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- e. Merumuskan bahan kebijakan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- f. Mengkordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- g. Mengewaluasi pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
- h. Memfasilitasi Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara;
- i. Merumuskan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi Aparatur Sipil Negara;
- j. Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian;
- k. Mengelola Data Kepegawaian antara lain Fasilitasi pengurusan Kartu Istri, Kartu Suami, Kartu Pegawai dan Perbaikan Nama;

- l. Mengevaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian;
- m. Menyelenggarakan perubahan status Calon Pegawai Negeri Sipil;
- n. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

(2) Bidang Mutasi dan Promosi ASN

Mempunyai tugas menyiapkan dan melaksanakan mutasi, promosi, dan kenaikan pangkat Aparatur Sipil Negara. Bidang Mutasi dan Promosi ASN memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Mengelola mutasi ASN;
- b. Mengelola promosi ASN;
- c. Mengelola kenaikan pangkat ASN, meninjau masa kerja dan pelekatan gelar;
- d. Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas bidang Mutasi dan Promosi ASN; dan
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

(3) Bidang Pengembangan Kompetensi ASN

Mempunyai tugas pengelolaan, koordinasi, penyusunan administrasi, koordinasi, fasilitasi, evaluasi, sosialisasi dan pembinaan pengembangan kompetensi ASN. Bidang Pengembangan Kompetensi ASN memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kapasitas kinerja ASN;
- b. Mengelola administrasi diklat dan sertifikasi ASN;
- c. Mengelola pendidikan lanjutan ASN;
- d. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama pelaksanaan diklat;
- e. Memfasilitasi sertifikasi jabatan ASN;
- f. Mengevaluasi diklat dan sertifikasi jabatan ASN;

- g. Menyusun administrasi diklat dan sertifikasi Jabatan Fungsional;
- h. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat Jabatan Fungsional;
- i. Memfasilitasi sertifikasi fungsional ASN;
- j. Mengevaluasi diklat dan sertifikasi Pejabat Fungsional;
- k. Melaksanakan sosialisasi dan penyebaran informasi Jabatan Fungsional ASN;
- l. Melaksanakan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN;
- m. memfasilitasi pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional;
- n. mengevaluasi pengembangan Jabatan Fungsional;
- o. Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN); dan
- p. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

(4) Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Mempunyai tugas penyusunan kebijakan, penilaian, evaluasi dan pembinaan kinerja aparatur. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- b. Menilai dan mengevaluasi kinerja aparatur;
- c. Mengevaluasi hasil penilaian dan kinerja aparatur;
- d. Mengelola pemberian penghargaan bagi pegawai;
- e. Mengelola tanda jasa bagi pegawai;
- f. mengevaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin ASN;

- h. Mengelola penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
- i. Memberikan pelayanan proses izin perceraian pegawai;
- j. Mengevaluasi disiplin ASN;
- k. Mengelola cuti pegawai;
- l. Melaksanakan pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan
- m. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan.

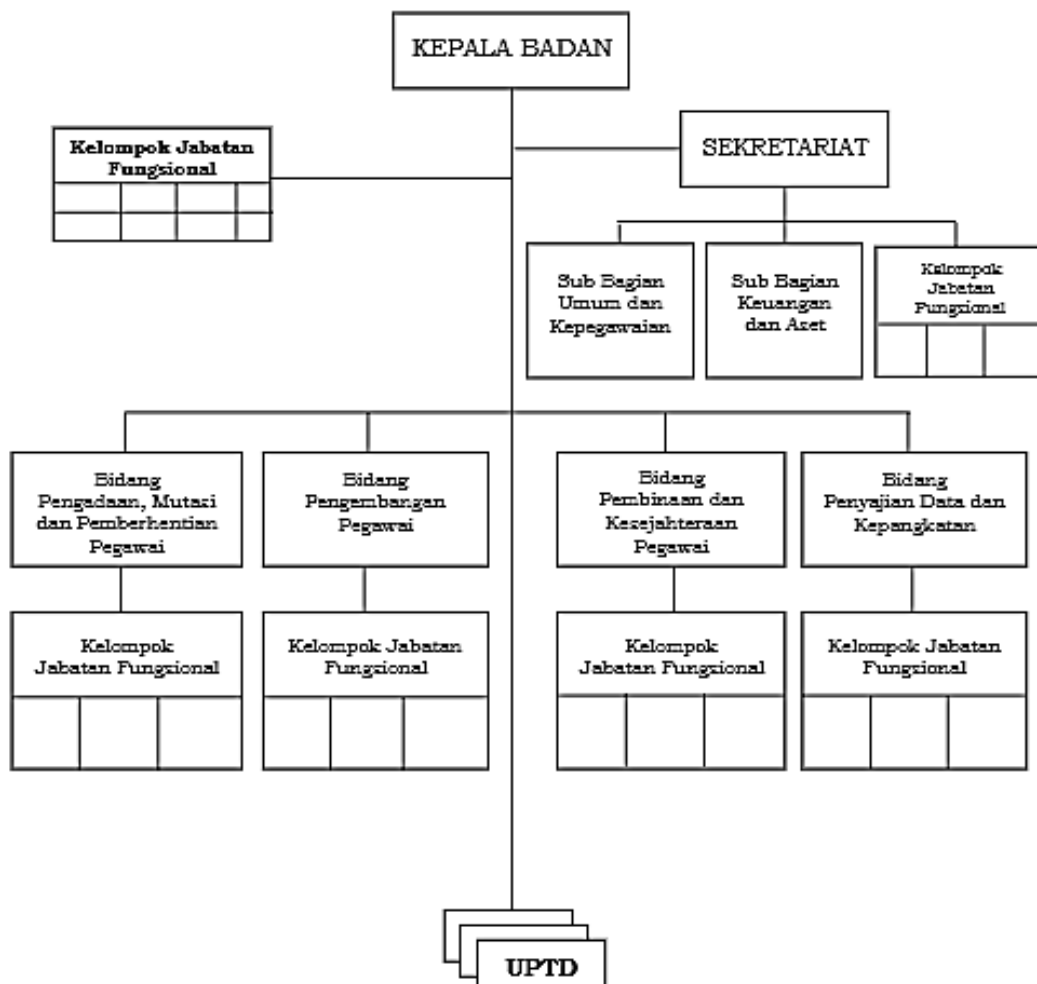
STRUKTUR ORGANISASI

Mengacu pada Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Susunan Organisasi BKD Provinsi Lampung

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG

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



2.1.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

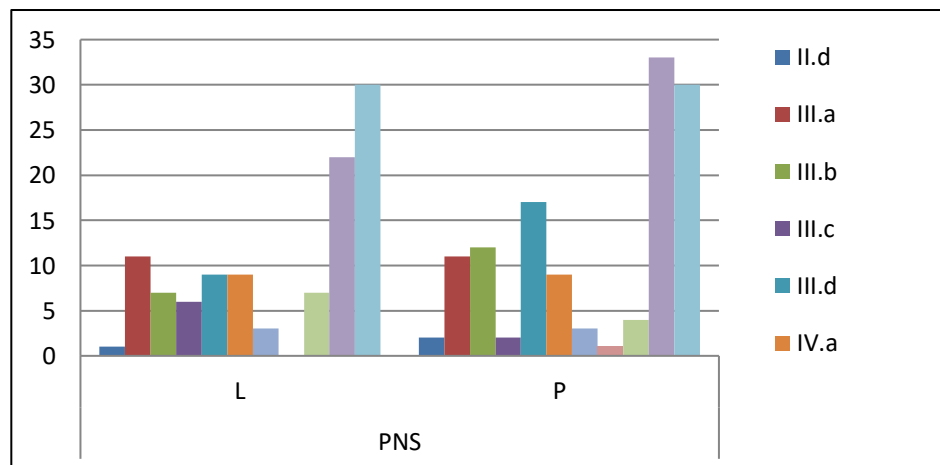
Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program serta kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi sangat tergantung dari peran serta aktif dari sumber daya manusia organisasi tersebut. Adapun gambaran umum potensi sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung berdasarkan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

Tabel 2.1. Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Golongan

JABATAN	PNS		JUMLAH
	L	P	
II.d	1	2	3
III.a	11	11	22
III.b	7	12	19
III.c	6	2	8
III.d	9	17	26
IV.a	9	9	18
IV.b	3	3	6
IV.c	0	1	1
STRUKTURAL	7	4	11
FUNGSIONAL	22	33	55
PELAKSANA	30	30	60

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025. data diolah

Gambar 2.2. Data ASN BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan/ Jabatan



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel 2.1. dan Gambar 2.2. Tabel 2.1 menunjukkan jumlah sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2025 berdasarkan golongan dan jabatan. Secara keseluruhan, terlihat bahwa distribusi pegawai terbagi ke dalam berbagai golongan ruang serta jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana.

Pada jenjang golongan II, jumlah pegawai relatif sedikit, misalnya golongan II.d hanya terdiri dari 3 orang, sementara pada golongan III jumlah pegawai lebih besar, dengan dominasi pada golongan III.d sebanyak 26 orang, diikuti golongan III.a sebanyak 22 orang, dan golongan III.b sebanyak 19 orang. Golongan III.c berjumlah 8 orang.

Di tingkat golongan IV, jumlah pegawai juga cukup signifikan, terutama pada golongan IV.a sebanyak 18 orang, sedangkan golongan IV.b berjumlah 6 orang, dan golongan IV.c hanya terdapat 1 orang pegawai.

Apabila dilihat berdasarkan kelompok jabatan, pegawai BKD Provinsi Lampung terdiri dari 11 orang pada jabatan struktural, 55 orang pada jabatan fungsional, dan 60 orang pada jabatan pelaksana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada jabatan pelaksana dan fungsional, sementara jabatan struktural relatif sedikit.

Dari sisi gender, distribusi pegawai menunjukkan keseimbangan yang cukup baik, meskipun terdapat variasi jumlah antara laki-laki dan perempuan di setiap golongan.

Dengan komposisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia BKD Provinsi Lampung memiliki struktur yang cukup beragam, dengan kekuatan terbesar berada pada jabatan pelaksana dan fungsional yang menjadi motor utama dalam mendukung tugas pokok dan fungsi organisasi.

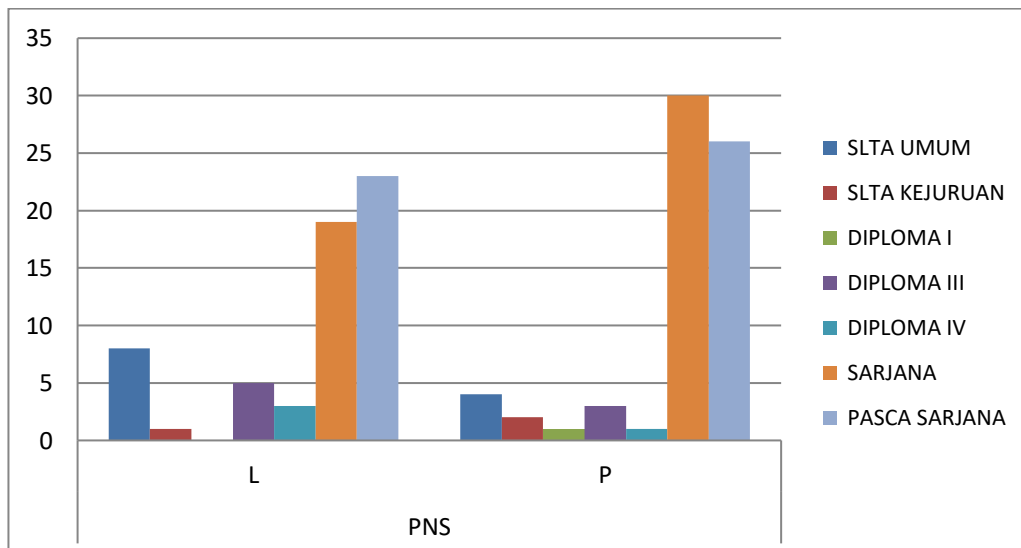
Tabel diatas menggambarkan bahwa semua pegawai BKD yang terdata saat ini berstatus sebagai PNS, dengan mayoritas pegawai menempati jabatan fungsional. Jumlah pegawai perempuan lebih banyak daripada laki-laki di kategori jabatan fungsional dan pelaksana, sedangkan di kategori jabatan struktural jumlah pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai Perempuan.

Tabel 2.2. Sumber Daya Manusia BKD Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	PNS		JUMLAH
	L	P	
SLTA UMUM	8	4	12
SLTA KEJURUAN	1	2	3
DIPLOMA I	0	1	1
DIPLOMA III	5	3	8
DIPLOMA IV	3	1	4
SARJANA	19	30	49
PASCA SARJANA	23	26	49
TOTAL	59	67	126

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025. data diolah

Gambar 2.3. Data ASN BKD Provinsi Lampung Berdasarkan Golongan/Jabatan



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel 2.2. dan Gambar 2.3. menampilkan komposisi sumber daya manusia di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung Tahun 2025 berdasarkan tingkat pendidikan. Secara keseluruhan, jumlah

pegawai sebanyak 126 orang, terdiri dari 59 pegawai laki-laki dan 67 pegawai perempuan.

Dilihat dari jenjang pendidikan, sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2/S3) dengan jumlah masing-masing 49 orang, sehingga total pegawai dengan pendidikan tinggi mencapai 98 orang atau sekitar 77,7% dari keseluruhan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia BKD Provinsi Lampung cukup baik, didominasi oleh lulusan perguruan tinggi.

Pada jenjang pendidikan menengah, terdapat 12 orang lulusan SLTA umum dan 3 orang lulusan SLTA kejuruan, sedangkan lulusan diploma relatif lebih sedikit dengan rincian 1 orang Diploma I, 8 orang Diploma III, dan 4 orang Diploma IV.

Bila ditinjau dari gender, pada jenjang sarjana terdapat 19 laki-laki dan 30 perempuan, sedangkan pada jenjang pascasarjana jumlahnya cukup berimbang yaitu 23 laki-laki dan 26 perempuan. Sementara itu, pada jenjang pendidikan SLTA, diploma, dan diploma IV jumlah pegawai laki-laki sedikit lebih dominan dibanding perempuan.

Komposisi ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai BKD Provinsi Lampung telah memiliki kualifikasi pendidikan tinggi yang memadai, sehingga diharapkan mampu mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD, khususnya dalam perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan sumber daya aparatur yang profesional.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup representatif. Ketersediaan fasilitas ini menjadi penunjang utama dalam mewujudkan pelayanan kepegawaian yang efektif, efisien, serta sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Sarana dan prasarana tersebut meliputi:

1. Gedung BKD Provinsi Lampung

Gedung utama BKD Provinsi Lampung berfungsi sebagai pusat kegiatan administrasi dan pelayanan kepegawaian. Gedung ini dilengkapi dengan ruang kerja pejabat struktural dan staf, ruang pelayanan, serta ruang arsip. Letaknya yang strategis serta desain bangunan yang representatif mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Gambar 2.4. Gedung BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

2. Gedung UPTD Penilaian Kompetensi BKD Provinsi Lampung

Sebagai unit pelaksana teknis, BKD Provinsi Lampung memiliki gedung UPTD yang secara khusus digunakan untuk mendukung kegiatan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta layanan teknis kepegawaian lainnya. Gedung ini berperan sebagai pusat kegiatan penunjang yang bersifat operasional dan teknis, sekaligus mendukung peningkatan kapasitas ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Gambar 2.5. Gedung UPTD Penilaian Kompetensi



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

3. Ruang Lobi BKD Provinsi Lampung

Lobi BKD Provinsi Lampung berfungsi sebagai ruang penerima tamu dan ruang tunggu pelayanan publik. Area ini didesain sederhana namun representatif, sehingga memberikan kenyamanan bagi ASN maupun masyarakat yang datang untuk memperoleh layanan kepegawaian. Lobi juga mencerminkan citra BKD sebagai instansi yang terbuka dan siap memberikan pelayanan.

Gambar 2.6. Ruang Lobi BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

4. Ruang Rapat BKD Provinsi Lampung

Ruang rapat digunakan sebagai tempat koordinasi, diskusi, dan pengambilan keputusan strategis, baik di tingkat internal maupun bersama mitra kerja. Ruang ini dilengkapi dengan fasilitas meja rapat, kursi, perangkat multimedia, serta sistem tata ruang yang mendukung suasana pertemuan formal dan efektif.

Gambar 2.7. Ruang Rapat BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

5. Ruang Aula BKD Provinsi Lampung

Aula BKD Provinsi Lampung merupakan fasilitas dengan kapasitas besar yang digunakan untuk berbagai kegiatan, seperti sosialisasi, workshop, pelatihan, seminar, dan kegiatan resmi lainnya. Aula dilengkapi dengan fasilitas pendukung berupa perangkat presentasi, pencahayaan, pendingin ruangan, serta tata ruang fleksibel yang dapat menyesuaikan dengan kebutuhan acara.

Gambar 2.8. Ruang Aula BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

6. Ruang Uji Kompetensi UPTD Penilaian Kompetensi

Sebagai bentuk komitmen terhadap profesionalisme ASN, BKD Provinsi Lampung memiliki ruang uji kompetensi yang dilengkapi dengan perangkat komputer dan sistem Computer Assisted Test (CAT). Ruangan ini didesain khusus untuk mendukung pelaksanaan seleksi ASN, uji kompetensi jabatan, serta penilaian berbasis teknologi, sehingga hasilnya lebih objektif, transparan, dan akuntabel.

Gambar 2.9. Ruang Uji Kompetensi UPTD Penilaian Kompetensi



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Dengan dukungan sarana dan prasarana tersebut, BKD Provinsi Lampung memiliki fondasi yang kuat dalam memberikan pelayanan kepegawaian yang prima. Fasilitas yang tersedia tidak hanya menunjang aktivitas administrasi, tetapi juga mendukung pengembangan kapasitas dan kualitas aparatur secara berkelanjutan.

2.1.3. Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan BKD Provinsi Lampung

Capaian kinerja adalah hasil atau output yang dicapai seseorang atau suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sederhananya, capaian kinerja merupakan bukti nyata dari upaya yang telah dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau upaya yang diperoleh untuk mencapai target. Kinerja pelayanan BKD terhadap Renstra menunjukkan:

- Sejauh mana BKD bekerja sesuai rencana strategis,
- Apakah pelayanan kepegawaian berjalan efektif, efisien, dan berkualitas,
- Dan apakah BKD ikut mendukung peningkatan kinerja ASN dan reformasi birokrasi di daerah.

Berikut ini merupakan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung periode Renstra Tahun 2019-2024 dikelompokkan sesuai dengan cascading kinerja dapat dijelaskan dalam Tabel 2.3. sebagai berikut :

Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Lampung Tahun 2020-2024

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai Kompetensi	%	60	65	70	75	80 (TW III)	64,82	67,93	72,81	73,15	81,17 (TW III)	-	104,51	104,01	97,53	101,46 (TW III)
2	Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Elektronik	%	40	58	79	91	100 (TW III)	50	50	70,83	87,5	91,66 (TW III)	-	86,21	89,66	96,15	152,77
3	Indeks Sistem Merit			-	-	-	285,5		-	-	-	298,5		-	-	-	104,6

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025, data diolah

Tabel di atas menggambarkan pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung berdasarkan indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah selama periode 2020 hingga 2024.

1. Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai Kompetensi

Target penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi meningkat secara bertahap, dari 60% pada tahun 2020 hingga 80% pada tahun 2024. Realisasi capaian menunjukkan tren yang relatif baik, yaitu 64,82% pada tahun 2021, meningkat menjadi 67,93% pada 2022, kemudian naik lagi menjadi 72,81% pada 2023, dan mencapai 81,17% pada tahun 2024. Jika dilihat dari rasio capaian terhadap target, pencapaian tahun 2021 melampaui target sebesar 104,51%, tahun 2022 mencapai 104,01%, tahun 2023 sebesar 97,53%, dan tahun 2024 Triwulan III kembali melampaui target sebesar 101,46%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja BKD dalam

penempatan PNS sesuai kompetensi secara konsisten berada pada kategori baik, dengan realisasi yang umumnya melampaui target renstra.

2. Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Elektronik

Target yang ditetapkan mengalami peningkatan dari 40% pada tahun 2020 hingga 100% pada tahun 2024. Realisasi capaian juga menunjukkan tren positif, dengan pencapaian sebesar 50% pada tahun 2021, meningkat menjadi 70,87% pada tahun 2022, kemudian 87,5% pada tahun 2023, dan mencapai 91,66% pada tahun 2024 Triwulan III. Rasio capaian memperlihatkan hasil yang cukup signifikan, yaitu 86,21% pada 2021, naik menjadi 89,66% pada 2022, 96,15% pada 2023, dan bahkan melampaui target di tahun 2024 dengan rasio 152,77%. Fakta ini menunjukkan adanya peningkatan yang sangat baik dalam kualitas pelayanan administrasi kepegawaian berbasis elektronik, di mana tahun terakhir capaian jauh melebihi target yang direncanakan.

3. Indeks Sistem Merit

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2024 triwulan III masih menggunakan IKU lama, lalu Tahun 2024 triwulan IV telah menggunakan IKU terbaru yaitu **Indeks Sistem Merit** dengan realisasi sebesar 298.5 dari target 285.2 dengan capaian 104.6 penilaian ini yang dikeluarkan oleh BKN dalam rangka pengukuran kinerja bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024 yang telah ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian daerah Provinsi Lampung Nomor : 000.8.6.3/3728/VI.04/2024 tentang Penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2024, yang menjelaskan bahwa Perubahan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, berdasarkan Surat dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, nomor B/175/AA.05/2024, tanggal 03 September 2024, perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 dan hasil Tim Evakuator bahwasanya perlu mengubah Indikator Kinerja Utama (IKU) guna untuk acuan kinerja yang lebih terukur dan lebih baik lagi serta menjadi salah satu faktor penunjang Indikator Strategis Pemerintah Provinsi Lampung.

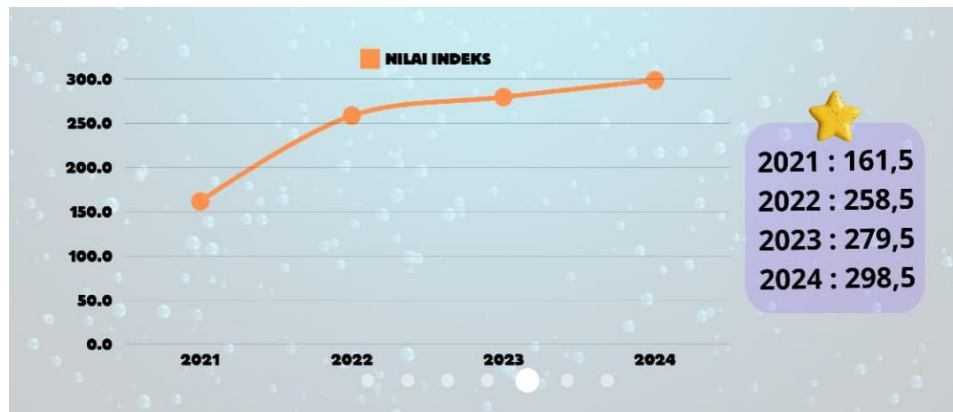
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan pertimbangan :

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

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) telah menyusun instrumen penilaian penerapan Sistem Merit yang tertuang dalam Peraturan KASN No.9 Tahun 2019 tentang tata cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Sistem Merit merupakan penopang utama bagi terselenggaranya manajemen atau tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam segala aspek, termasuk pengangkatan jabatan dalam manajemen pegawai pemerintah. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam UU ASN Pasal 51 bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Prinsip sistem merit mensejajarkan aspek kompetensi (*competence*), kualifikasi (*qualification*), prestasi kerja (*performance*), adil (*fairness*), dan terbuka (*open*). Dalam pengangkatan jabatan merit seharusnya sebagai nilai yang dijunjung tinggi

untuk mendapatkan profesionalitas ASN. Berikut dibawah ini Gambar Pencapaian dalam Penilaian Sistem Merit dari Tahun 2021 – 2024.

Gambar 2.10. Pencapaian Penilaian Sistem Merit Tahun 2021 – 2024



Sumber : Penilaian KASN terhadap Sistem Merit Provinsi Lampung

Gambar 2.10 menampilkan pencapaian penilaian Sistem Merit Provinsi Lampung berdasarkan hasil evaluasi KASN selama periode tahun 2021 hingga 2024. Grafik menunjukkan adanya tren peningkatan nilai indeks setiap tahunnya.

Pada tahun 2021, nilai indeks Sistem Merit masih berada di angka 161,5, yang menggambarkan posisi awal penerapan sistem ini. Selanjutnya, pada tahun 2022 terjadi lonjakan yang signifikan dengan capaian nilai 258,5, atau meningkat hampir 100 poin dari tahun sebelumnya. Kenaikan tersebut berlanjut pada tahun 2023 dengan nilai 279,5, meskipun peningkatannya tidak sebesar tahun sebelumnya. Puncaknya, pada tahun 2024 nilai indeks mencapai 298,5, menunjukkan kinerja yang semakin baik dan konsisten dalam penerapan prinsip Sistem Merit.

Secara keseluruhan, grafik ini memperlihatkan bahwa implementasi Sistem Merit di Provinsi Lampung mengalami peningkatan yang progresif dan berkesinambungan. Hal ini menjadi indikasi adanya perbaikan tata kelola manajemen ASN yang lebih transparan, objektif, serta sesuai dengan prinsip profesionalisme dalam pelayanan publik.

**Tabel 2.4. Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
BKD Provinsi Lampung Tahun 2021-2024**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara 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
Belanja Pegawai	10.494.044.189	11.447.359.759	13.224.436.505	13.258.011.122	14.977.112.474	9.898.312.704	11.274.110.751	12.705.757.270	13.070.288.283	14.226.944.400	94.32	98.49	96.08	98.58	94.99	9,46	9,58
Belanja Barang dan Jasa	10.326.675.926	9.528.193.546	12.244.629.239	11.674.903.327	10.465.178.024	9.165.379.420	7.535.592.170	11.128.929.609	10.997.684.654	9.826.333.381	88.75	79.09	90.89	94.20	93.90	1,44	4,52
Belanja Hibah		250.000.000	-	-		-	237.314.000	-	-	-	-	94.93	-	-	-	-	-
Belanja Modal	227.500.000	423.300.000	967.227.809	1.539.197.510	80.911.000	222.963.500	417.094.000	926.449.300	1.526.864.700	25.195.000	98.01	98.53	95.78	99.20	31.14	44,74	43,91
Belanja Transfer	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Belanja Tidak Terduga	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	21.048.28.115	21.648.853.305	26.436.293.553	26.472.111.959	25.523.201.498	19.286.665.624	19.464.110.921	24.761.136.179	25.594.837.637	24.078.472.781	91.63	89.91	93.66	96.69	93.34	5,38	6,39

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025, data diolah

Tabel 2.4 menggambarkan perkembangan anggaran dan realisasi pendanaan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam kurun waktu 2021 sampai 2024, yang terdiri atas belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja hibah, serta belanja modal.

1. Belanja Pegawai

Alokasi anggaran belanja pegawai menunjukkan tren meningkat dari Rp10,494 miliar pada tahun 2021 menjadi Rp14,977 miliar pada tahun 2024, dengan rata-rata pertumbuhan anggaran 9,46%. Realisasi belanja pegawai juga meningkat setiap tahun, dari Rp8,998 miliar di tahun 2021 menjadi Rp14,226 miliar pada 2024, atau dengan rata-rata pertumbuhan realisasi sebesar 9,58%. Rasio realisasi terhadap anggaran relatif tinggi dan stabil, berkisar antara 94,32% hingga 98,58%, menunjukkan tingkat penyerapan yang baik.

2. Belanja Barang dan Jasa

Belanja barang dan jasa memperlihatkan fluktuasi yang cukup tajam. Anggaran meningkat dari Rp10,326 miliar pada tahun 2021 menjadi Rp10,465 miliar pada 2024, dengan rata-rata pertumbuhan anggaran sebesar 1,44%. Sementara itu, realisasi belanja bergerak dari Rp9,165 miliar di tahun 2021, meningkat signifikan menjadi Rp11,128 miliar pada 2023, namun kembali menurun pada 2024 menjadi Rp9,826 miliar. Rasio realisasi terhadap anggaran menunjukkan variasi, dengan capaian tertinggi 98,90% pada 2023 dan terendah 79,09% pada 2022. Rata-rata pertumbuhan realisasi belanja barang dan jasa mencapai 4,52%, lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan anggaran, yang menandakan adanya upaya efisiensi sekaligus peningkatan kebutuhan di tahun-tahun tertentu.

3. Belanja Hibah

Belanja hibah hanya muncul pada tahun 2022 sebesar Rp250 juta dalam anggaran, dengan realisasi Rp237,314 juta atau 94,93%. Pada tahun-tahun lainnya, pos belanja hibah tidak tercatat.

4. Belanja Modal

Belanja modal menunjukkan tren yang cukup fluktuatif. Anggaran meningkat dari Rp227,5 juta pada tahun 2021 hingga Rp1,809 miliar pada 2022, lalu menurun menjadi Rp222,963 juta di tahun 2023, dan kembali naik menjadi Rp25,195 miliar di tahun 2024. Realisasi belanja modal mengikuti pola yang serupa, dengan capaian tertinggi Rp417,094 juta pada 2022, sementara pada 2024 terealisasi Rp25,195 miliar. Rasio realisasi terhadap anggaran relatif baik pada 2021–2023 (di atas 95%), tetapi menurun pada 2024 menjadi 31,14%. Secara rata-rata, pertumbuhan anggaran belanja modal mencapai 44,74% per tahun, sedangkan realisasi tumbuh 43,91%, menunjukkan alokasi yang cukup besar namun belum sepenuhnya terealisasi optimal, terutama pada tahun terakhir.

5. Total Anggaran dan Realisasi

Secara keseluruhan, total anggaran BKD Provinsi Lampung mengalami peningkatan dari Rp21,048 miliar pada tahun 2021 menjadi Rp25,523 miliar di tahun 2024, dengan rata-rata pertumbuhan 5,38% per tahun. Realisasi juga meningkat dari Rp19,286 miliar pada 2021 menjadi Rp24,078 miliar pada 2024, dengan rata-rata pertumbuhan 5,63%. Rasio realisasi terhadap anggaran berada pada kisaran 89,91% hingga 96,96%, dengan rata-rata di atas 90%, yang mencerminkan tingkat efektivitas pengelolaan anggaran yang cukup baik.

Secara umum, kinerja pendanaan pelayanan BKD Provinsi Lampung periode 2021–2024 menunjukkan efektivitas penyerapan anggaran yang baik, terutama pada belanja pegawai dan belanja barang dan jasa. Walaupun terdapat fluktuasi pada belanja modal dan hibah, secara total tingkat realisasi anggaran relatif tinggi, dengan rata-rata pertumbuhan realisasi lebih besar daripada pertumbuhan anggaran. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam pengelolaan keuangan serta upaya peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian secara berkelanjutan.

2.1.4 Kelompok Sasaran Pelayanan BKD Provinsi Lampung

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung memiliki kelompok sasaran pelayanan yang mencakup seluruh aspek pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Kelompok sasaran ini diarahkan untuk memastikan pelayanan kepegawaian berjalan optimal, akuntabel, dan mampu mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional.

Kelompok sasaran pelayanan BKD Provinsi Lampung meliputi:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN)

Terdiri dari PNS, CPNS, dan PPPK yang menjadi objek utama pelayanan BKD dalam hal administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, mutasi, promosi, penilaian kinerja, hingga pensiun.

2. Pejabat Struktural dan Fungsional

Pegawai yang menduduki jabatan struktural dan fungsional menjadi sasaran layanan terkait pembinaan karier, evaluasi jabatan, serta pengembangan kapasitas sesuai bidang tugas masing-masing.

3. Calon ASN dan Masyarakat Umum

Pelamar seleksi CPNS dan PPPK, serta masyarakat yang membutuhkan informasi terkait kebijakan kepegawaian, menjadi kelompok sasaran dalam pelayanan informasi, rekrutmen, dan seleksi ASN.

4. Pemerintah Daerah Provinsi dan Perangkat Daerah

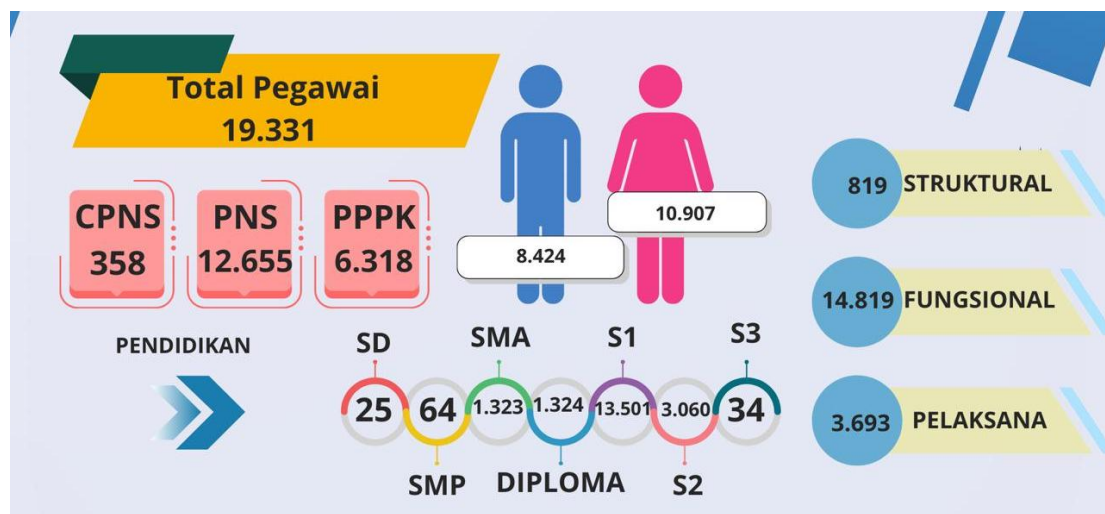
Perangkat daerah (PD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung yang memerlukan layanan administrasi kepegawaian, perencanaan kebutuhan ASN, dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

5. Pensiunan ASN

Pegawai yang telah memasuki masa purna tugas memperoleh pelayanan administratif dalam hal pengurusan pensiun serta pembinaan pasca-kerja.

Dengan kelompok sasaran tersebut, BKD Provinsi Lampung berperan strategis dalam mendukung pengelolaan SDM aparatur yang profesional, transparan, dan berintegritas, sekaligus menjadi garda terdepan dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah melalui pelayanan kepegawaian yang prima.

Gambar 2.11. Statistik Pegawai Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung terus berupaya meningkatkan kualitas pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendukung pelayanan publik yang profesional. Berdasarkan data Agustus 2025, jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung mencapai 19.331 orang, terdiri dari 358 CPNS, 12.655 PNS, dan 6.318 PPPK.

Komposisi pegawai menunjukkan 10.907 pegawai perempuan dan 8.424 pegawai laki-laki, mencerminkan keberagaman serta peran aktif perempuan dalam birokrasi daerah. Dari sisi kualifikasi pendidikan, sebagian besar pegawai telah berpendidikan S1 sebanyak 13.501 orang, serta 3.060 pegawai berpendidikan S2, yang menjadi potensi besar dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

Dalam hal penempatan jabatan, ASN di Provinsi Lampung terdiri dari 819 pejabat struktural, 14.819 pejabat fungsional, dan 3.693 pegawai pelaksana, memperlihatkan fokus penguatan peran jabatan fungsional untuk mendukung pelayanan teknis dan spesialisasi kompetensi.

Data ini menjadi dasar BKD dalam merumuskan kebijakan strategis seperti pengembangan kompetensi, penyusunan pola karier, serta digitalisasi layanan kepegawaian. Dengan pemetaan yang komprehensif, BKD berkomitmen memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan dalam pengelolaan ASN, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berkinerja tinggi.

2.1.5 Mitra BKD Provinsi Lampung dalam Pemberian Pelayanan

Mitra kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan profesional yang melibatkan dua belah pihak atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama melalui kolaborasi. Kolaborasi ini adalah bentuk nyata komitmen BKD untuk terus membuka diri, berjejaring, dan mengintegrasikan sumber daya lintas sektor demi peningkatan layanan kepegawaian di Provinsi Lampung, berbagi sumber daya, dan saling menguntungkan. Hal ini bukan hanya tentang kerja sama biasa, tetapi lebih kepada sebuah sinergi yang saling menguntungkan, di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dan manfaat yang setara dan signifikan. Peran mitra kerja sangat penting dalam keberhasilan suatu kinerja, berikut Mitra Kerja BKD Provinsi Lampung :

Tabel 2.5. Mitra Kerja BKD Provinsi Lampung

NO	SUBSTANSI PELAYANAN	MITRA	KET.
1	Pengelolaan ASN	BKN, Kemendagri	Kerjasama Lisan
2	Pembentukan UPTD Kompetensi	BKD Jateng	Benchmarking (Study Tiru)
3	Kegiatan Pelayanan Publik	BKD Jatim	Benchmarking (Study Tiru)
4	Kerjasama dalam Peningkatan Pendidikan	Universitas Bandar Lampung	Perjanjian Kerja Sama
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Perjanjian Kerja Sama

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel diatas menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung menjalin kemitraan dengan berbagai pihak sebagai bentuk kolaborasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian sesuai dengan substansi pelayanan berikut.

1. Pengelolaan ASN – Mitra: BKN dan Kemendagri

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), BKD Provinsi Lampung menjalin kerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Kerja sama ini dilakukan dalam bentuk koordinasi dan komunikasi lisan, baik terkait kebijakan pengelolaan ASN, proses administrasi kepegawaian, maupun sinkronisasi regulasi pusat dan daerah. Melalui hubungan kemitraan ini, BKD Provinsi Lampung memperoleh dukungan dalam penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan manajemen ASN, serta pemecahan permasalahan kepegawaian yang muncul di tingkat daerah.

2. Pembentukan UPTD Kompetensi – Mitra: BKD Jawa Tengah

Untuk memperkuat kelembagaan dalam bidang pengembangan kompetensi ASN, BKD Provinsi Lampung melakukan benchmarking (studi tiru) ke BKD Provinsi Jawa Tengah. Studi tiru ini dilakukan dengan tujuan memperoleh gambaran nyata mengenai konsep, mekanisme, serta strategi pembentukan UPTD Kompetensi yang

sudah berjalan dengan baik di Jawa Tengah. Melalui kegiatan ini, BKD Lampung dapat mempelajari pengalaman dan praktik terbaik yang dapat diadaptasi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan daerah, sehingga pengembangan UPTD Kompetensi di Lampung dapat dilaksanakan lebih efektif dan terarah.

3. Kegiatan Pelayanan Publik – Mitra: BKD Jawa Timur

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian, BKD Provinsi Lampung melaksanakan benchmarking (studi tiru) ke BKD Provinsi Jawa Timur. Kegiatan ini bertujuan untuk menelaah praktik terbaik dalam pengelolaan pelayanan publik, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan administrasi kepegawaian, penerapan teknologi informasi, serta inovasi pelayanan berbasis digital. Dari hasil benchmarking ini, BKD Lampung dapat mengadopsi strategi pelayanan publik yang lebih modern, cepat, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

4. Kerja Sama dalam Peningkatan Pendidikan – Mitra: Universitas Bandar Lampung

Untuk mendukung peningkatan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia aparatur, BKD Provinsi Lampung menjalin perjanjian kerja sama dengan Universitas Bandar Lampung (UBL). Bentuk kerja sama ini meliputi penyelenggaraan program pendidikan, pelatihan, penelitian, serta pengembangan kapasitas aparatur di lingkungan pemerintah daerah. Kolaborasi ini diharapkan mampu memberikan nilai tambah dalam peningkatan kompetensi ASN, khususnya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan yang relevan dengan tuntutan reformasi birokrasi.

5. Pengelolaan Data Kepegawaian – Mitra: Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Dalam rangka memperkuat sinergi antar perangkat daerah, pada tahun 2025 dilakukan perpanjangan Surat Perjanjian Kerja Sama

antara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Perjanjian ini merupakan kelanjutan dari kesepakatan sebelumnya yang tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja Sama Nomor: 470/63/V.11/2021 dan Nomor: 800/306/VI.04/2021 tentang *Pemanfaatan Nomor Induk Kependudukan, Data Kependudukan, dan Kartu Tanda Penduduk Elektronik dalam Layanan Lingkup Tugas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung*.

Perpanjangan kerja sama ini bertujuan untuk menjamin ketersediaan data kependudukan yang valid, mutakhir, dan terintegrasi dalam mendukung berbagai layanan kepegawaian, seperti pengelolaan data Aparatur Sipil Negara (ASN), perencanaan kebutuhan pegawai, mutasi, promosi, hingga proses pensiun. Pemanfaatan Nomor Induk Kependudukan (NIK), data kependudukan, dan KTP elektronik menjadi instrumen penting dalam mewujudkan layanan kepegawaian yang lebih akurat, transparan, serta berorientasi pada prinsip *good governance*.

Dengan adanya perpanjangan perjanjian kerja sama ini, diharapkan hubungan kemitraan antara BKD dan Disdukcapil Provinsi Lampung semakin solid dalam mendukung pelaksanaan manajemen ASN berbasis data kependudukan yang terintegrasi, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang kepegawaian secara berkelanjutan.

2.1.6 Kerjasama Daerah yang Menjadi tanggung Jawab BKD Provinsi Lampung

Pemprov Lampung telah melakukan berbagai bentuk kerja sama dan sosialisasi dengan Universitas Bandar Lampung (UBL), salah satunya adalah pada tahun 2025 untuk program subsidi pendidikan bagi ASN Pemprov Lampung. UBL juga aktif berpartisipasi dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

Provinsi Lampung 2025-2029 dan menerima penghargaan karena perannya sebagai fasilitator dan kolaborator, seperti yang diungkapkan oleh Rektor UBL pada Mei 2025. Kerja sama ini merupakan salah satu wujud kemitraan daerah sesuai dengan *MOU Kesepakatan Bersama Antara Universitas Bandar Lampung dan Pemerintah Daerah Provinsi Lampung Tentang Pendidikan, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dalam Mendukung Pembangunan di Provinsi Lampung* Nomor : 174/U/UBL/VIII/2/2023 dan Nomor : G/468/VI.06/HK/2023 yang menjadi tanggung jawab BKD dalam melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi aparatur. Universitas Bandar Lampung sebagai lembaga pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam menyediakan dukungan akademis, tenaga ahli, serta sarana dan prasarana pembelajaran yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kapasitas ASN. Bentuk kerja sama ini dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama antara Pemerintah Daerah Provinsi Lampung dan Pascasarjana Universitas Bandar Lampung Tentang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Nomor : 800.1.4.1/4251/VI.04/2024 dan Nomor: 194/U/PPs-UBL/X/2024 yang berfokus pada aspek pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung.

Melalui kemitraan ini, ASN di Provinsi Lampung diharapkan memperoleh akses yang lebih luas terhadap program pendidikan dan pelatihan berbasis ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga mampu meningkatkan profesionalitas, kompetensi, dan kinerja dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pelayanan publik. Selain itu, kerja sama ini juga mendorong terjadinya transfer pengetahuan antara dunia akademik dan birokrasi, sehingga menghasilkan inovasi baru dalam tata kelola pemerintahan.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis

2.2.1. Permasalahan

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.

Tabel 2.6. Tabel Keterkaitan Permasalahan RPJMD dan Permasalahan Renstra

No	Permasalahan RPJMD	Permasalahan Renstra
1	Belum efektifnya layanan digitalisasi kepegawaian secara terpadu sebagai dasar peningkatan kompetensi ASN;	• Belum Optimalnya Pemetaan dan Penataan ASN Berdasarkan data hasil penilaian kompetensi • Belum terakreditasi UPTD Penilaian Kompetensi ASN • Belum terintegrasi sepenuhnya Sistem Informasi Kepegawaian sehingga dapat menghambat pengambilan keputusan / kebijakan berbasis data
2	Belum terintegrasinya sistem pembelajaran yang memadukan antara pekerjaan dengan pembelajaran ASN secara efisien dan efektif.	• Belum terakreditasi UPTD Penilaian Kompetensi ASN • Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi ASN (HCDP)

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel 2.6 menunjukkan hubungan antara permasalahan yang diidentifikasi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan permasalahan yang lebih spesifik dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung.

1. Permasalahan Digitalisasi Kepegawaian

Pada RPJMD, salah satu isu strategis yang dihadapi adalah belum efektifnya layanan digitalisasi kepegawaian secara terpadu sebagai dasar

peningkatan kompetensi ASN. Hal ini dalam Renstra dijabarkan lebih rinci menjadi beberapa persoalan, yaitu:

- Belum optimalnya pemetaan dan penataan ASN berdasarkan data hasil penilaian kompetensi.
- Belum terakreditasinya UPTD Penilaian Kompetensi ASN.
- Belum terintegrasinya secara penuh Sistem Informasi Kepegawaian, yang menyebabkan pengambilan keputusan dan kebijakan berbasis data menjadi kurang optimal.

Keterkaitan ini menunjukkan bahwa masalah digitalisasi bukan sekadar soal penyediaan sistem, melainkan juga menyangkut kualitas data, kelembagaan penilaian, serta integrasi sistem informasi kepegawaian.

2. Permasalahan Sistem Pembelajaran ASN

Selanjutnya, RPJMD mengidentifikasi permasalahan berupa belum terintegrasinya sistem pembelajaran yang memadukan antara pekerjaan dengan pembelajaran ASN secara efisien dan efektif. Dalam Renstra, isu ini diterjemahkan menjadi:

- Belum terakreditasinya UPTD Penilaian Kompetensi ASN.
- Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi ASN (Human Capital Development Plan/HCDP).

Hal ini mengindikasikan bahwa integrasi pembelajaran ASN masih terkendala oleh kelembagaan penilaian yang belum memenuhi standar, serta belum adanya dokumen perencanaan yang sistematis untuk mengarahkan pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, permasalahan dalam RPJMD memberikan gambaran umum tentang tantangan utama yang dihadapi, yaitu pada aspek digitalisasi layanan kepegawaian dan sistem pembelajaran ASN. Sementara itu, permasalahan Renstra memberikan rincian teknis mengenai akar permasalahan yang lebih spesifik, baik terkait pemetaan ASN, kelembagaan penilaian, integrasi sistem informasi, maupun perencanaan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, tabel ini

menggambarkan keterkaitan yang jelas antara arah kebijakan makro RPJMD dengan fokus intervensi teknis yang akan ditangani melalui Renstra BKD Provinsi Lampung.

2.2.2. Isu Strategis

Isu strategi adalah tantangan atau peluang utama yang akan memengaruhi kemampuan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan jangka panjangnya. Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang di masa yang akan datang.

Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan penetapan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dapat dirumuskan menjadi isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi BKD Provinsi Lampung serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan bidang kepegawaian di masa yang akan datang, berikut dibawah ini Isu Strategis pada BKD Provinsi Lampung :

- Penguatan Manajemen Talenta ASN melalui ketersediaan dan Pemanfaatan Data Kompetensi
- Percepatan Transformasi Digital dan Integrasi Sistem Layanan Kepegawaian, yang merupakan keharusan dalam menjawab tuntutan kecepatan, transparansi, dan efisiensi layanan kepegawaian.

Tabel 2.7 Penahapan Isu Strategis RENSTRA BKD Provinsi Lampung

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KEWENANGAN BKD PROVINSI LAMPUNG	PERMASALAHAN BKD PROVINSI LAMPUNG	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN BKD PROVINSI LAMPUNG	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN BKD PROVINSI LAMPUNG			ISU STRATEGIS BKD PROVINSI LAMPUNG
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL	
Mengelola dan mengembangkan aparatur sipil Negara (ASN) melalui pemanfaatan teknologi digital untuk penguatan tata kelola, peningkatan kualitas pelayanan publik, dan transformasi digital sektor kepegawaian.	• Belum Optimalnya Pemetaan dan Penataan ASN Berdasarkan data hasil penilaian kompetensi • Belum terakreditasi UPTD Penilaian Kompetensi ASN • Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi ASN (HCDP) • Belum terintegrasi sepenuhnya Sistem Informasi Kepegawaian sehingga dapat menghambat pengambilan keputusan / kebijakan berbasis data	Persentase keterwakilan perempuan sebagai pengambilan keputusan di lembaga eksekutif (Eselon II).	Transformasi Digital dan Keamanan Siber	Tata Kelola dan Akuntabilitas Pemerintah	Integritas dan Efektivitas Birokrasi yang belum Optimal	• Penguatan Manajemen Talenta ASN melalui ketersediaan dan Pemanfaatan Data Kompetensi • Percepatan Transformasi Digital dan Integrasi Sistem Layanan Kepegawaian

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025, data diolah

Tabel tersebut menyajikan Penahapan isu strategis yang relevan dengan kewenangan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung.

Potensi utama yang dimiliki adalah kemampuan BKD dalam mengelola dan mengembangkan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pemanfaatan teknologi digital. Upaya ini diarahkan untuk memperkuat tata kelola, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta mendorong transformasi digital pada sektor kepegawaian.

Namun, masih terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi. Antara lain belum optimalnya pemetaan dan penataan ASN berbasis hasil penilaian kompetensi, belum terakreditasinya UPTD Penilaian Kompetensi ASN, belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi ASN, serta belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian secara penuh sehingga menghambat pengambilan keputusan yang berbasis data.

KLHS yang terkait dengan BKD Provinsi Lampung adalah rendahnya keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan di level eselon II.

Selanjutnya, dari sisi lingkungan dinamis, isu global yang dihadapi adalah transformasi digital dan keamanan siber. Pada tingkat nasional, tantangannya terkait dengan tata kelola dan akuntabilitas pemerintah. Sedangkan di tingkat regional, permasalahan yang menonjol adalah integritas dan efektivitas birokrasi yang belum optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, ditetapkan dua isu strategis utama BKD Provinsi Lampung. Pertama, penguatan manajemen talenta ASN melalui penyediaan dan pemanfaatan data kompetensi. Kedua, percepatan transformasi digital dengan mengintegrasikan sistem layanan kepegawaian secara menyeluruh.

BAB III



TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN



B A B III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rencana strategis (Renstra) merupakan komponen penting dalam manajemen sebuah organisasi (Kementerian/Lembaga/Perangkat Daerah) karena menjadi panduan dan pedoman dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan *stakeholder*. Berdasarkan Pasal 111 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka perlunya disusun Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, dimana dalam dokumen tersebut digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Keputusan itu diambil melalui proses pemanfaatan sebanyak mungkin pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk melakukan proyeksi kondisi organisasi pada masa depan.

3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025-2029

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari visi dan misi Provinsi Lampung yang akan dicapai pada kurun waktu tertentu, atas dasar Visi Pemerintah Provinsi Lampung yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Lampung Tahun 2025-2029. Selain didasarkan pada sasaran dan indikator serta target kinerja dalam RPJMD, rumusan tujuan Perangkat Daerah juga disusun dengan memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis

Perangkat Daerah, komponen – komponen tersebut disusun dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, serta harus dapat diukur dalam jangka waktu 5 tahun.

Untuk mewujudkan **Visi Pemerintah Provinsi Lampung “Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas”** dan **Misi 3 “Meningkatkan Kehidupan Masyarakat Beradab, Berkeadilan, dan Lingkungan Berkelanjutan serta Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Berintegritas”** maka, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menetapkan Tujuan yang hendak dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir, yaitu :

“Terwujudnya Birokrasi Berintegritas”

Pernyataan Tujuan jangka Panjang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tersebut memiliki makna sebagai berikut:

1. Bahwa dalam memetakan setiap pegawai kedalam kotak talenta berdasarkan kualifikasi kinerja dan kompetensinya;
2. Implementasi dan kolaborasi dalam peningkatan akuntabilitas kinerja, pengawasan, dan reformasi birokrasi merujuk pada kewajiban setiap individu, kelompok atau institusi untuk memenuhi tanggungjawab yang menjadi amanahnya sebagai ASN.

SASARAN

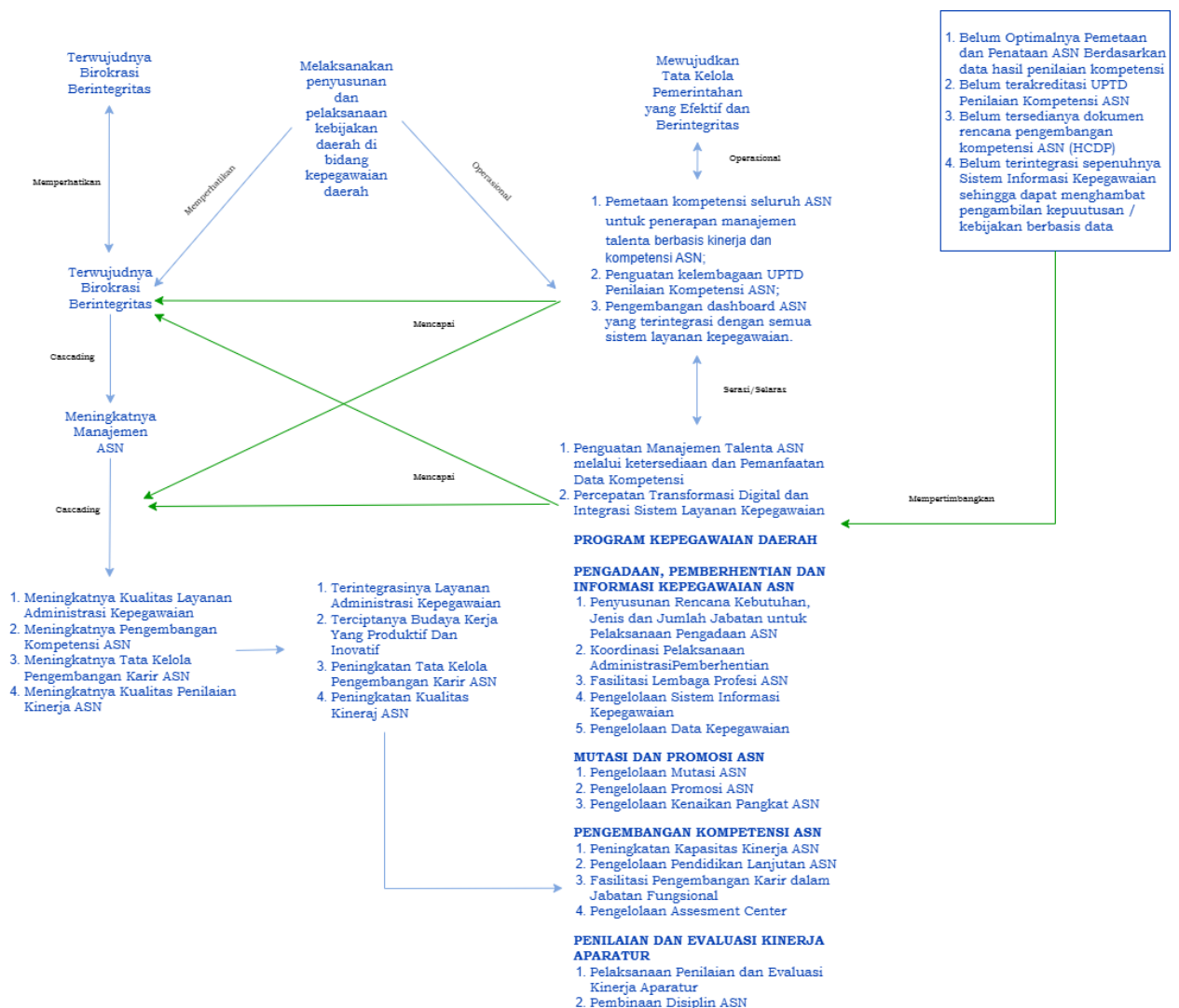
Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya suatu tujuan, berupa hasil pembangunan daerah/Perangkat Daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah. Sasaran RKPD merupakan dasar penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Provinsi/Kabupaten/Kota, sedangkan Sasaran Renstra Perangkat Daerah dan Renja Perangkat Daerah merupakan dasar penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Perangkat Daerah. Berdasarkan pengertian sasaran tersebut, maka dalam rangka mewujudkan tujuan yakni Mewujudkan Birokrasi Berintegritas, maka

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung menetapkan sasaran yang akan menjadi indikator atau ukuran dari suatu keberhasilan kinerja, yaitu :

“Meningkatnya Manajemen ASN”

Berdasarkan Visi Misi Pemerintah Provinsi Lampung, serta Tujuan Sasaran yang telah ditetapkan dalam RPJMD tahun 2025-2029 maka dapat dibuat flowchat yang berguna untuk menggambarkan suatu tahapan tentang keterhubungan yang saling berkaitan :

Gambar 3.1. Konsep Renstra BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Gambar tersebut menjelaskan alur konsep penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung, mulai dari permasalahan mendasar hingga arah kebijakan dan program kepegawaian daerah.

Permasalahan utama yang dihadapi adalah belum optimalnya pemetaan dan penataan ASN berdasarkan data hasil penilaian kompetensi, belum terakreditasinya Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penilaian Kompetensi ASN, belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi, serta sistem informasi kepegawaian yang belum terintegrasi sepenuhnya. Kondisi ini berdampak pada keterhambatan pengambilan keputusan berbasis data.

Untuk menjawab tantangan tersebut, BKD menetapkan arah penguatan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas. Langkah operasional yang dilakukan antara lain:

1. Pemetaan kompetensi ASN untuk mendukung manajemen talenta berbasis kinerja dan kompetensi.
2. Penguatan kelembagaan UPTD Penilaian Kompetensi ASN.
3. Pengembangan dashboard ASN yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian.

Hasil yang diharapkan adalah terwujudnya birokrasi yang berintegritas, meningkatnya manajemen ASN, serta meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian, pengembangan kompetensi, tata kelola karier, dan kualitas penilaian kinerja ASN.

Secara lebih rinci, program kepegawaian daerah diarahkan pada empat bidang utama, yaitu:

1. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN, yang mencakup penyusunan rencana kebutuhan, koordinasi pelaksanaan administrasi, fasilitasi profesi ASN, hingga pengelolaan data.
2. Mutasi dan Promosi ASN, meliputi pengelolaan mutasi, promosi, serta kenaikan pangkat.

3. Pengembangan Kompetensi ASN, dengan fokus pada peningkatan kapasitas, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, serta pengelolaan assessment center.
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, mencakup pelaksanaan penilaian kinerja, evaluasi, serta pembinaan disiplin ASN.

Secara keseluruhan, konsep Renstra BKD Provinsi Lampung ini menekankan pentingnya penguatan manajemen talenta ASN melalui ketersediaan data kompetensi, serta percepatan transformasi digital dengan integrasi sistem layanan kepegawaian. Dengan strategi tersebut, diharapkan tercapai birokrasi yang berintegritas, efektif, dan produktif dalam mendukung tata kelola pemerintahan daerah.

Gambar 3.2. Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Kerangka diatas yang merinci tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan dalam konteks pembangunan pemerintahan atau daerah. Berikut penjelasan rinci berdasarkan elemen yang terlihat pada gambar:

RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) : Ini merujuk pada "Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah". Rencana tersebut mencakup komponen-komponen berikut:

(Visi) : “Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas” diterjemahkan menjadi “Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas.” Ini adalah visi menyeluruh yang memandu upaya pembangunan regional.

(Misi) : Misi 3 menyatakan “Meningkatkan Kehidupan Masyarakat Beradab, Berkeadilan, dan Lingkungan Berkelanjutan serta Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan berintegritas”, yang berarti “Meningkatkan kehidupan masyarakat yang beradab, adil, dan terpadu dengan pemerintahan yang efektif dan terpadu”.

Maksud : Tujuan disini adalah “Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Berintegritas” yang berarti “Mewujudkan pemerintahan yang efektif dan terpadu.”

Indikator : Indikator keberhasilannya adalah “Indeks Reformasi Birokrasi” (Indeks Reformasi Birokrasi) dan “Indeks Pemerintahan yang Baik” (Indeks Tata Kelola Pemerintahan yang Baik).

.

Tabel 3.1. Tujuan dan Sasaran Renstra BKD Provinsi Lampung

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KET
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11
Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah	Terwujudnya Birokrasi Berintegrasi		Indeks Sistem Merit	298,5 (B)	304.50 (B)	321.50 (B)	334.50 (SB)	366.50 (SB)	405.00 (SBS)	409.00 (SBS)	
		Meningkatnya manajemen ASN	Sasaran Strategis Utama								
			Indeks Sistem Merit	298,5 (B)	304.50 (B)	321.50 (B)	334.50 (SB)	366.50 (SB)	405.00 (SBS)	409.00 (SBS)	
		Meningkatnya Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Sasaran Strategis Penunjang								
			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	75,95 (BB)	76 (BB)	77,5 (BB)	79 (BB)	80,5 (A)	81 (A)	82 (A)	

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel ini menggambarkan tujuan, sasaran, indikator, serta target capaian tahunan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung.

Sesuai dengan NSPK dan sasaran RPJMD yang relevan, BKD memiliki mandat untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Dari mandat tersebut, tujuan yang hendak dicapai adalah Terwujudnya Birokrasi yang Berintegritas, dengan sasaran utama yaitu Meningkatnya Manajemen ASN.

Untuk mengukur pencapaian sasaran tersebut, digunakan dua indikator utama, yaitu:

1. **Indeks Sistem Merit** sebagai sasaran strategis utama. Baseline tahun 2024 dengan angka 298,5 untuk menentukan target di tahun berikutnya. Target capaian indeks ini ditetapkan secara bertahap mulai dari angka 304,50 pada tahun 2025, kemudian meningkat menjadi 321,50 pada tahun 2026, 334,50 pada tahun 2027, 366,50 pada tahun 2028, 405,00 pada tahun 2029, hingga mencapai 409,00 pada tahun 2030.
2. **Nilai SAKIP Perangkat Daerah** sebagai sasaran strategis penunjang dengan *baseline* tahun 2024 mendapatkan nilai 75,95. Target yang ditetapkan adalah 76 pada tahun 2025, kemudian naik menjadi 77,5 pada tahun 2026, 79 pada tahun 2027, 80,5 pada tahun 2028, 81 pada tahun 2029, hingga mencapai 82 pada tahun 2030.

Dengan target-target tersebut, diharapkan BKD Provinsi Lampung dapat secara konsisten meningkatkan kualitas manajemen ASN dan kinerja birokrasi, sehingga mampu mendukung tata kelola pemerintahan daerah yang semakin efektif, berintegritas, dan akuntabel.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Pembangunan

Arah kebijakan merupakan pedoman strategis yang menjadi landasan dalam perumusan program dan kegiatan pembangunan. Penetapan arah kebijakan dimaksudkan untuk memberikan kejelasan fokus pembangunan agar pelaksanaannya lebih terarah, terukur, dan sesuai dengan visi serta misi yang telah ditetapkan. Sedangkan Strategi pembangunan disusun sebagai upaya operasional untuk mewujudkan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Strategi ini merupakan langkah-langkah terencana dan terukur yang dijalankan secara konsisten agar tujuan pembangunan dapat dicapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Rumusan arah kebijakan dan strategi pembangunan merupakan upaya untuk menjembatani visi, misi, tujuan, serta sasaran pembangunan agar lebih terarah, terukur, dan dapat diimplementasikan secara operasional. Arah kebijakan berfungsi sebagai pedoman umum, sedangkan strategi merupakan langkah konkret yang dilakukan untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan.

Adapun wujud atau operasionalisasi NSPK dari arah kebijakan yang dirumuskan melalui penentuan/ penetapan kegiatan. Secara lebih rinci, relevansi dan konsistensi antara Arah Kebijakan RPJMD dan Arah Kebijakan Renstra BKD Provinsi Lampung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Arah Kebijakan Renstra BKD Provinsi Lampung

No	OPERASIONALISASI NSPK	ARAH KEBIJAKAN RPJMD	ARAH KEBIJAKAN RENSTRA PD	KET
1.	Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Berintegritas	1. Pemetaan kompetensi seluruh ASN untuk penerapan manajemen talenta berbasis kinerja dan kompetensi ASN; 2. Pengembangan dashboard ASN yang terintegrasi dengan semua sistem layanan kepegawaian.	-

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel ini menjelaskan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam Renstra, yang disusun berdasarkan operasionalisasi NSPK serta arah kebijakan RPJMD.

Pada aspek operasionalisasi NSPK, BKD berfokus pada penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan RPJMD, yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas.

Untuk mendukung tujuan tersebut, ditetapkan arah kebijakan Renstra PD, yang meliputi beberapa langkah strategis, antara lain:

1. Pemetaan kompetensi seluruh ASN guna mendukung penerapan manajemen talenta berbasis kinerja dan kompetensi.
2. Pengembangan dashboard ASN yang terintegrasi dengan seluruh sistem layanan kepegawaian, sehingga mampu menyediakan data yang akurat dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Dengan arah kebijakan tersebut, BKD Provinsi Lampung diarahkan untuk memperkuat tata kelola kepegawaian yang modern, efektif, dan transparan, sekaligus mendorong transformasi digital dalam pelayanan kepegawaian.

Sistem merit menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), karena seluruh proses manajemen ASN — mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi, mutasi, hingga pengelolaan kinerja dan penghargaan — dilakukan secara objektif, transparan, dan berbasis data. Berdasarkan pedoman **KASN**, terdapat **8 aspek utama** dalam penilaian penerapan sistem merit, yaitu:

1. Perencanaan Kebutuhan ASN

Menilai sejauh mana instansi mampu merencanakan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sesuai dengan visi, misi, dan arah pembangunan daerah.

2. Pengadaan ASN

Mengukur transparansi, akuntabilitas, dan objektivitas dalam proses seleksi dan rekrutmen ASN agar sesuai kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

3. Pengembangan Karier

Menilai ketersediaan sistem pembinaan karier yang adil dan berbasis kinerja, termasuk perencanaan jalur karier (career path).

4. Promosi dan Mutasi ASN

Mengukur penerapan prinsip merit dalam proses mutasi, rotasi, maupun promosi jabatan, sehingga tidak ada praktik nepotisme maupun intervensi politik.

5. Manajemen Kinerja ASN

Mengkaji kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan indikator yang jelas, objektif, dan terintegrasi dengan perencanaan kinerja organisasi.

6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin

Menilai sistem remunerasi, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta penegakan disiplin ASN sesuai peraturan perundang-undangan.

7. Perlindungan dan Pelayanan ASN

Mengukur sejauh mana instansi memberikan jaminan perlindungan hak-hak ASN, termasuk perlindungan hukum, jaminan sosial, serta penyediaan pelayanan kepegawaian yang efektif.

8. Sistem Informasi ASN

Menilai kelengkapan, akurasi, dan keterpaduan data ASN dalam sistem informasi yang dapat menjadi dasar perumusan kebijakan berbasis data (data-driven policy).

Tabel 3.3. Penahapan Strategi Renstra BKD Provinsi Lampung

No	Arah Kebijakan Renstra PD	Strategi					Ket
		Tahap I (2026)	Tahap II (2027)	Tahap III (2028)	Tahap IV (2029)	Tahap V (2030)	
1.	Pemetaan kompetensi seluruh ASN untuk penerapan manajemen talenta berbasis kinerja dan kompetensi ASN	• Peningkatan pada Aspek 1 (Perencanaan Kebutuhan), • Peningkatan pada Aspek 3 (Pengembangan Karier), • Peningkatan pada Aspek 4 (Promosi dan Mutasi)	• Peningkatan pada Aspek 2 (Pengadaan), • Peningkatan pada Aspek 5 (Manajemen Kinerja), • Peningkatan pada Aspek 7 (Perlindungan dan Pelayanan)	• Peningkatan pada Aspek 2 (Pengadaan), • Peningkatan pada Aspek 3 (Pengembangan Karier)	• Peningkatan pada Aspek 3 (Pengembangan Karier), • Peningkatan pada Aspek 4 (Promosi & Mutasi), • Peningkatan pada Aspek 5 (Manajemen Kinerja), • Peningkatan pada Aspek 6 (Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin), • Peningkatan pada Aspek 7 (Perlindungan dan Pelayanan)	• Peningkatan pada Aspek 3 (Pengembangan Karier)	
2.	Pengembangan dashboard ASN yang terintegrasi dengan semua sistem layanan kepegawaian	Peningkatan pada Aspek 8 (Sistem Informasi)	Peningkatan pada Aspek 8 (Sistem Informasi)				

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel 3.3. Penahapan dalam *Rencana Strategis* (Renstra) BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Lampung seperti yang ditampilkan pada tabel diatas bertujuan untuk menerapkan perubahan dan peningkatan sistem secara **bertahap, terukur, dan berkelanjutan**. Berikut penjelasan rinci mengapa penahapan ini penting dan manfaatnya terhadap pelaksanaan Renstra BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Lampung :

1. Mengakomodasi Kapasitas Organisasi

- o Tidak semua aspek dapat ditingkatkan secara bersamaan karena keterbatasan sumber daya (SDM, anggaran, teknologi).
- o Penahapan memungkinkan fokus pada aspek tertentu sesuai dengan kapasitas tahun tersebut

2. Evaluasi dan Penyesuaian

- o Dengan pembagian waktu, setiap tahap dapat dievaluasi hasilnya sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya.
- o Hal ini membantu mengidentifikasi kendala dan menyesuaikan strategi jika diperlukan.

3. Prioritas Strategis

Setiap aspek memiliki peran yang berbeda dalam sistem merit. Penahapan membantu memprioritaskan aspek yang paling mendasar atau mendesak terlebih dahulu (misalnya perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai di tahap awal).

4. Membangun Pondasi Sistem Merit

- o Sistem merit harus dibangun dari dasar ke puncak. Misalnya:
- o Tahun pertama fokus pada perencanaan dan pengadaan.
- o Tahun berikutnya baru masuk ke aspek pengembangan karier, kinerja, promosi dan mutasi.

5. Meningkatkan Skor Sistem Merit Secara Konsisten

Penahapan bertujuan untuk secara bertahap meningkatkan nilai sistem merit dari 321,5 (2026), 334,5 (2027), 366,5 (2028), 405 (2029) dan mencapai 409 pada tahun 2030.

Guna Penahapan terhadap Renstra BKD

1. Mendukung Pencapaian Target Strategis

Penahapan menjadi peta jalan yang jelas untuk mencapai visi Renstra: membangun manajemen ASN berbasis sistem merit.

2. **Memudahkan Monitoring dan Evaluasi**

Dengan tahapan yang jelas, pencapaian dapat diukur per tahun, bukan hanya di akhir periode Renstra.

3. **Meningkatkan Akuntabilitas**

Setiap tahap memiliki indikator dan target nilai merit tersendiri, yang membuat kinerja organisasi lebih mudah dipertanggungjawabkan.

4. **Menghindari Beban Berlebih**

Tanpa penahapan, beban perubahan bisa terlalu besar dan menyebabkan implementasi tidak efektif.

5. **Memberi Waktu Adaptasi**

Aparatur dan sistem memerlukan waktu untuk beradaptasi terhadap perubahan, pelatihan, atau regulasi baru.

Dari penjelasan berikut dapat ditarik kesimpulan bahwa, penahapan Renstra BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Provinsi Lampung adalah strategi penting agar reformasi birokrasi berbasis sistem merit dapat berjalan secara efisien, sistematis, dan berkelanjutan. Tanpa adanya penahapan, Renstra cenderung terlalu ambisius, sulit dilaksanakan, dan berisiko gagal dalam mencapai target merit ASN secara nasional.

BAB IV



PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN



B A B IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan dan Subkegiatan pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung 2025-2029

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.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan Badan Kepegawaia Daerah Provinsi Lampung, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana program kegiatan dan subkegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 Tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Program/kegiatan disusun melalui analisis perencanaan yang memisahkan antara aspek strategis dan operasional. Dalam hal penyusunan program/kegiatan strategis maka perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta penganggarannya, mendapatkan prioritas, karena memiliki pengaruh yang luas dan urgent untuk diselenggarakannya.

Sedangkan Kegiatan adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam rangka mencapai hasil (*outcome*) suatu program, yang mengakomodasi perkembangan permasalahan pembangunan. Berikut rincian program, kegiatan dan subkegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun Anggaran 2025-2029.

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah merupakan program penunjang suatu perangkat daerah dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi perkantoran sebagai sarana pelayanan di bidang kepegawaian, dengan indikator kinerja program adalah Persentase pelayanan penunjang urusan pemerintah daerah dengan kegiatan dan output atau indikator kegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Dengan Indikator kinerja Persentase kesesuaian dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terdiri dari 2 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah.

b. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah.

2. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Dengan Indikator kinerja Persentase kesesuaian dokumen keuangan dan aset Perangkat Daerah yang terdiri dari 3 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN

b. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD

3. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Dengan Indikator kinerja persentase pelayanan administrasi perkantoran yang disediakan, yang terdiri dari 8 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah paket komponen peralatan listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan

b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah paket pengadaan peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan

c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah paket peralatan rumah tangga yang disediakan

d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan

e. Penyediaan Bahan/Material

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah paket bahan material yang disediakan

f. Fasilitasi Kunjungan Tamu

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan fasilitasi kunjungan tamu

g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD

4. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

dengan indikator kinerja persentase pelayanan jasa perkantoran yang tersedia, yang terdiri dari 2 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan

b. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah laporan penyediaan jasa tenaga pelayanan umum kantor yang disediakan

5. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Dengan indikator kinerja persentase sarana dan prasarana kantor dalam kondisi baik yang tersedia yang terdiri dari 3 subkegiatan.

a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah kendaraan dinas operasional/lapangan yang diperlihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya

b. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara

c. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi

A. Program Kepegawaian Daerah

Program Kepegawaian Daerah merupakan program utama dalam rangka pencapaian tujuan pelayanan administrasi yang ditingkatkan dengan kegiatan dan subkegiatan sebagai berikut :

1. Kegiatan Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

dengan indikator kinerja persentase sistem informasi kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian yang terdiri dari 5 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan ASN, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN

b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian

c. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah lembaga profesi asn yang difasilitasi

d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil pengelolaan sistem informasi kepegawaian

e. Pengelolaan Data Kepegawaian

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian

2. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

Dengan indikator kinerja persentase pengembangan jabatan sesuai kompetensi, ujian dinas, upkp dan penataan dan pembinaan jabatan fungsional yang terdiri dari 3 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah ASN

b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan

c. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional

3. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Dengan Indikator kinerja Persentase kinerja aparatur dan Kedisiplinan PNS Provinsi Lampung yang terdiri dari 2 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur

b. Pembinaan Disiplin ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah PNS

4. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

Dengan indikator kinerja persentase pelayanan administrasi ASN dan penataan jabatan ASN Provinsi Lampung yang terdiri dari 3 subkegiatan yaitu sebagai berikut :

a. Pengelolaan Mutasi ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, dan mutasi ASN antar daerah.

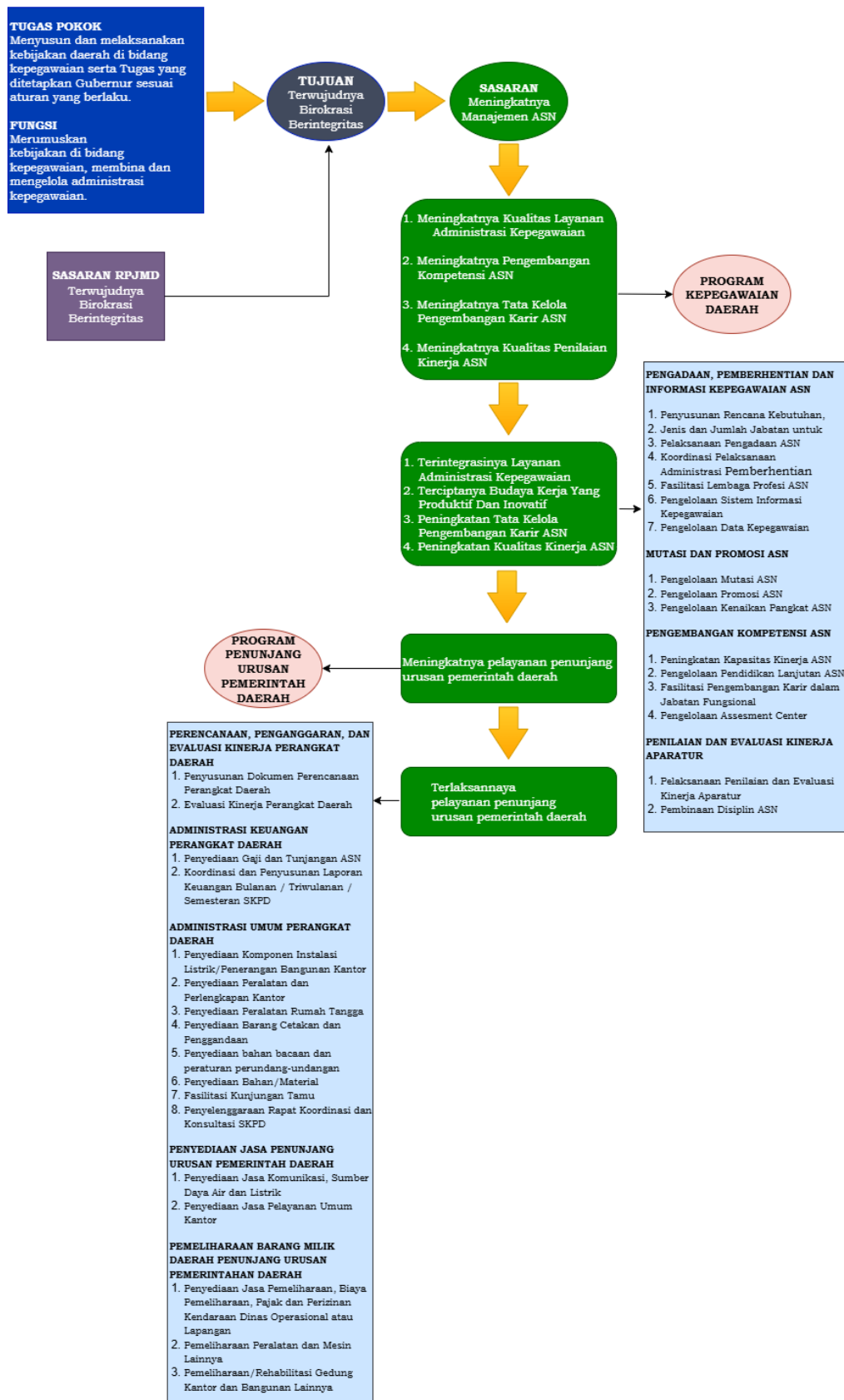
b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN

c. Pengelolaan Promosi ASN

Indikator kinerja subkegiatan ini adalah jumlah dokumen hasil pengelolaan pengembangan promosi ASN

Gambar 4.1. Kerangka Perumusan Program/Kegiatan /Subkegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung



Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Gambar 4.1 menggambarkan kerangka perumusan program, kegiatan, dan subkegiatan dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung. Kerangka ini berawal dari tugas pokok BKD, yaitu menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian berdasarkan tugas yang ditetapkan oleh Gubernur sesuai aturan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKD memiliki fungsi utama berupa perumusan kebijakan kepegawaian, pembinaan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian.

Arah pembangunan dituangkan dalam tujuan strategis, yakni *terwujudnya birokrasi berintegritas*, yang selaras dengan sasaran RPJMD Provinsi Lampung. Tujuan ini kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam sasaran manajemen ASN, yang mencakup:

1. Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian,
2. Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN,
3. Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN, dan
4. Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN.

Untuk mencapai sasaran tersebut, dirumuskan Program Kepegawaian Daerah, yang terstruktur dalam beberapa kelompok kegiatan dan subkegiatan, antara lain:

- Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN, seperti penyusunan rencana kebutuhan, koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian, hingga pengelolaan sistem informasi kepegawaian.
- Mutasi dan Promosi ASN, yang meliputi pengelolaan mutasi, promosi, dan kenaikan pangkat ASN.
- Pengembangan Kompetensi ASN, berupa peningkatan kapasitas kinerja, pengelolaan pendidikan dan pelatihan, serta fasilitasi pengembangan karir jabatan fungsional.
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, yang mencakup pelaksanaan penilaian, pembinaan disiplin ASN, serta pengelolaan assessment center.

Selain program utama kepegawaian, terdapat pula Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, yang mendukung kelancaran penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Program ini mencakup:

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah,
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah,
- Administrasi Umum Perangkat Daerah,
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, serta
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.

Alur kerangka ini menggambarkan hubungan yang sistematis antara tugas pokok, fungsi, tujuan, sasaran, program, hingga subkegiatan. Dengan kerangka tersebut, diharapkan BKD Provinsi Lampung dapat mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian yang efektif, efisien, serta mendukung terwujudnya birokrasi yang berintegritas.

Tabel 4.1. Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra BKD Provinsi Lampung

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
NSPK : Melaksanakan Penyusunan Dan Pelaksanaan Kebijakan Daerah Di Bidang Kepegawaian Daerah Sasaran RPJMD : Terwujudnya Birokrasi Berintegritas	Terwujudnya Birokrasi Berintegritas				Indeks Sistem Merit		
		Indeks Sistem Merit			Nilai Sistem Merit		
			• Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian • Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN • Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN • Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	-	• Persentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan Formasi • Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya • Persentase Pengembangan Karis ASN sesuai dengan Kompetensinya • Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Meningkatnya Kualitas Layanan Administrasi Kepegawaian		Persentase Perencanaan Kebutuhan yang Sesuai dengan Formasi	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	
			Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan	12 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Pelaksanaan Pengadaan ASN		
			Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	615 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
			Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	1 Lembaga	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
			Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	31 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
			Terkelolanya Data Kepegawaian	12 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian	
			Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN		Persentase ASN yang Ditingkatkan Kompetensinya	MUTASI DAN PROMOSI ASN	
			Terlaksananya Mutasi ASN yang Meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	150 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	
			Terlaksananya Pengelolaan Promosi ASN	12 Laporan	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
			Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12 Dokumen	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Meningkatnya Tata Kelola Pengembangan Karir ASN		Persentase Pengembangan Karir ASN Sesuai dengan Kompetensinya	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	
			Meningkatnya Kapasitas ASN	350 Orang	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
			Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	12 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
			Terfasilitasinya Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	12 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
			Terkelolanya Assessment Center	5 Dokumen	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Pengelolaan Assesment Center	
			Meningkatnya Kualitas Penilaian Kinerja ASN		Persentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	
			Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
			Meningkatnya Disiplin ASN	15 Orang	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	
						PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	
			Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	13 Dokumen	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
			Terlaksananya Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9 Laporan	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
						ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	
			Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	126 Orang	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
				2 Dokumen	Jumlah dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
			Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	24 Laporan	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	
						ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	12 Paket	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
			Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Paket	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
			Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	12 Paket	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
			Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	12 Paket	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
			Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan		Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	
			Tersedianya Bahan/Material	12 Paket	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Penyediaan Bahan/Material	
			Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu	12 Laporan	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	
			Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
						PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	12 Laporan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
			Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor	12 Laporan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
						PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	
			Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	21 Unit	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
			Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	45 Unit	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
			Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	3 Unit	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

Tabel diatas merupakan bagian dari dokumen perencanaan strategis instansi pemerintahan, khususnya terkait manajemen kepegawaian. Tabel ini merinci keterkaitan antara NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) serta Sasaran RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dengan tujuan, sasaran, outcome, output, indikator, dan program/kegiatan/subkegiatan yang relevan. Berikut penjelasan per kolom:

Kolom-kolom pada Tabel:

1. NSPK dan Sasaran RPJMD yang Relevan

Menyebutkan kebijakan dasar atau sasaran yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan. Contohnya:

- o Menyelenggarakan birokrasi berintegritas
- o Meningkatkan pengelolaan kepegawaian daerah
- o Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN

2. Tujuan

Tujuan umum yang ingin dicapai, misalnya:

- o Terwujudnya birokrasi berintegritas
- o Meningkatkan pengembangan kompetensi ASN

3. Sasaran

Target yang lebih spesifik, contohnya:

- o Indeks Sistem Merit
- o Pengembangan Karir ASN

4. Outcome

Dampak yang diharapkan dari kegiatan, seperti:

- o Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian
- o Terciptanya budaya kerja yang produktif dan inovatif

5. Output

Hasil langsung dari kegiatan, misalnya:

- o Terlaksananya layanan administrasi kepegawaian
- o Pengembangan karir ASN

6. Indikator

Ukuran keberhasilan dari kegiatan, contohnya:

- o Persentase pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan formasi
- o Persentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya

7. Program/Kegiatan/Subkegiatan

Rincian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai output dan outcome. Contohnya:

a. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- Mutasi dan Promosi ASN
- Pengembangan Kompetensi ASN
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

b. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH

Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Untuk tujuan “Mewujudkan Birokrasi Berintegritas” dengan sasaran “Indeks Sistem Merit”, output yang diharapkan adalah “Terlaksananya Layanan Administrasi Kepegawaian” dengan indikator “Persentase Pemenuhan Kebutuhan Yang Sesuai Dengan Formasi”, maka kegiatan yang dilakukan adalah “Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN”.

Tabel 4.2. Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan Renstra BKD Provinsi Lampung

Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Output/Outcome	BASELINE 2025	Plafon Anggaran Sementara (Rp) Tahun									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah	17.975.893.051,00		18.482.450.740,00		16.957.140.204,07		17.431.622.222,85		17.780.254.667,31		18.135.859.760,65
PERENCANAAN, PENGANGGARAN, DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH	Persentase kesesuaian dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	47.218.060,00		47.218.060,00		48.398.511,50		49.608.474,29		50.600.643,77		51.612.656,65
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	22.608.230	13 dok	22.608.230,00	13 dok	23.173.435,75	13 dok	23.752.771,64	13 dok	24.227.827,08	13 dok	24.712.383,62
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	24.609.830	9 laporan	24.609.830,00	9 laporan	25.225.075,75	9 laporan	25.855.702,64	9 laporan	26.372.816,70	9 laporan	26.900.273,03
ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH	Persentase kesesuaian dokumen keuangan dan aset Perangkat Daerah	16.715.120.312,00		17.692.565.301,00		16.147.507.629,10		16.601.748.833,51		16.933.783.810,18		17.272.459.486,37
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	16.700.058.352,00	126 orang	17.667.565.301,00	126 orang	16.121.882.629,09	126 orang	16.575.483.208,51	126 orang	16.906.992.872,67	126 orang	17.245.132.730,12
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	2 dok	-	2 dok	-	2 dok	-	2 dok	-	2 dok	-
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	Jumlah laporan Keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan laporan keu bulanan/triwulan/semesteran SKPD	15.061.960,00	24 laporan	25.000.000,00	24 laporan	25.625.000,00	24 laporan	26.265.625,00	24 laporan	26.790.937,50	24 laporan	27.326.756,25
ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH	Persentase pelayanan administrasi perkantoran yang disediakan	299.930.324,00		290.205.700,00		297.460.842,50		304.897.363,56		310.995.310,83		317.215.217,05
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen peralatan listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	4.000.000	12 paket	6.000.000,00	12 paket	6.150.000,00	12 paket	6.303.750,00	12 paket	6.429.825,00	12 paket	6.558.421,50
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	-	12 paket	0	12 paket	0	12 paket	-	12 paket		12 paket	
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan	4.458.400	12 paket	4.458.400,00	12 paket	4.569.860,00	12 paket	4.684.106,50	12 paket	4.777.788,63	12 paket	4.873.344,40
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	4.729.700	12 paket	4.729.700,00	12 paket	4.847.942,50	12 paket	4.969.141,06	12 paket	5.068.523,88	12 paket	5.169.894,36
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan peraturan perundang-undangan yang disediakan	-	15 dokumen	0	15 dokumen	0	15 dokumen	-	15 dokumen		15 dokumen	
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah paket bahan/material yang disediakan	5.017.600	12 paket	5.017.600,00	12 paket	5.143.040,00	12 paket	5.271.616,00	12 paket	5.377.048,32	12 paket	5.484.589,29
Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	11.184.500	12 Laporan	20.000.000,00	12 Laporan	20.500.000,00	12 Laporan	21.012.500,00	12 Laporan	21.432.750,00	12 Laporan	21.861.405,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	270.540.124	12 laporan	250.000.000,00	12 laporan	256.250.000,00	12 laporan	262.656.250,00	12 laporan	267.909.375,00	12 laporan	273.267.562,50
PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH	Persentase pelayanan Jasa perkantoran yang tersedia	558.518.655,00		229.900.000,00		235.647.500,00		241.538.687,50		246.369.461,25		251.296.850,48
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	241.118.655	12 laporan	200.000.000,00	12 laporan	205.000.000,00	12 laporan	210.125.000,00	12 laporan	214.327.500,00	12 laporan	218.614.050,00
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	317.400.000	12 laporan	29.900.000,00	12 laporan	30.647.500,00	12 laporan	31.413.687,50	12 laporan	32.041.961,25	12 laporan	32.682.800,48
PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase Sarana dan Prasarana Kantor dalam kondisi baik yang tersedia	355.105.700,00		222.561.679,00		228.125.720,98		233.828.864,00		238.505.441,28		243.275.550,10
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional/lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	347.145.700	21 unit	207.561.679,00	21 unit	212.750.720,98	21 unit	218.069.489,00	21 unit	222.430.878,78	21 unit	226.879.496,35
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	7.960.000	45 unit	15.000.000,00	45 unit	15.375.000,00	45 unit	15.759.375,00	45 unit	16.074.562,50	45 unit	16.396.053,75
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi		3 unit	0	3 unit	0	3 unit	0,00	3 unit	0,00	3 unit	0,00
Program Kepegawaian Daerah		2.173.843.990,00		1.613.549.260,00		2.050.645.117,64		2.108.024.736,11		2.150.185.230,83		2.193.188.935,45



Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Output/Outcome	BASELINE 2025	Plafon Anggaran Sementara (Rp) Tahun									
			2026		2027		2028		2029		2030	
			Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu	Target	Pagu
PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	173.284.245,00		126.000.000,00		151.200.000,00		158.760.000,00		161.935.200,00		165.173.904,00
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen hasil penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	99.327.870	12 dokumen	20.000.000,00	12 dokumen	24.000.000,00	12 dokumen	25.200.000,00	12 dokumen	25.704.000,00	12 dokumen	26.218.080,00
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	9.468.710	615 dokumen	7.000.000,00	615 dokumen	8.400.000,00	615 dokumen	8.820.000,00	615 dokumen	8.996.400,00	615 dokumen	9.176.328,00
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah lembaga Profesi ASN yang difasilitasi	51.441.240	1 lembaga	10.000.000,00	1 lembaga	12.000.000,00	1 lembaga	12.600.000,00	1 lembaga	12.852.000,00	1 lembaga	13.109.040,00
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	3.267.355	31 dokumen	80.000.000,00	31 dokumen	96.000.000,00	31 dokumen	100.800.000,00	31 dokumen	102.816.000,00	31 dokumen	104.872.320,00
Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	9.779.070	12 dokumen	9.000.000,00	12 dokumen	10.800.000,00	12 dokumen	11.340.000,00	12 dokumen	11.566.800,00	12 dokumen	11.798.136,00
MUTASI DAN PROMOSI ASN	Persentase Penataan Jabatan ASN dan Pelayanan Administrasi ASN	1.469.692.245,00	-	1.306.549.260,00	-	1.682.245.117,64	-	1.721.204.736,11	-	1.755.628.830,83	-	1.790.741.407,45
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, jabatan fungsional dan mutasi ASN antar daerah	8.549.260	150 dokumen	8.549.260,00	150 dokumen	10.259.112,00	150 dokumen	10.772.067,60	150 dokumen	10.987.508,95	150 dokumen	11.207.259,13
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	11.142.985	12 laporan	8.000.000,00	12 laporan	9.600.000,00	12 laporan	10.080.000,00	12 laporan	10.281.600,00	12 laporan	10.487.232,00
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil Pengelolaan promosi ASN	1.450.000.000	12 dokumen	1.290.000.000,00	12 dokumen	1.662.386.005,64	12 dokumen	1.700.352.668,51	12 dokumen	1.734.359.721,87	12 dokumen	1.769.046.916,32
PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	Persentase Pengembangan jabatan sesuai kompetensi	503.992.705,00		146.000.000,00		175.200.000,00		183.960.000,00		187.639.200,00		191.391.984,00
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang meningkat kapasitasnya	36.966.645	350 orang	10.000.000,00	350 orang	12.000.000,00	350 orang	12.600.000,00	350 orang	12.852.000,00	350 orang	13.109.040,00
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pendidikan Lanjutan ASN yang Dikelola	92.925.775	12 Dokumen	10.000.000,00	12 Dokumen	12.000.000,00	12 Dokumen	12.600.000,00	12 Dokumen	12.852.000,00	12 Dokumen	13.109.040,00
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen hasil fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional	31.294.685	12 Dokumen	16.000.000,00	12 Dokumen	19.200.000,00	12 Dokumen	20.160.000,00	12 Dokumen	20.563.200,00	12 Dokumen	20.974.464,00
Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center	342.805.600	5 Dokumen	110.000.000,00	5 Dokumen	132.000.000,00	5 Dokumen	138.600.000,00	5 Dokumen	141.372.000,00	5 Dokumen	144.199.440,00
PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR	Persentase kinerja aparatur dan kedisiplinan pns provinsi lampung	26.874.795,00		35.000.000,00		42.000.000,00		44.100.000,00		44.982.000,00		45.881.640,00
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	15.377.490	12 dokumen	20.000.000,00	12 dokumen	24.000.000,00	12 dokumen	25.200.000,00	12 dokumen	25.704.000,00	12 dokumen	26.218.080,00
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	11.497.305	15 orang	15.000.000,00	15 orang	18.000.000,00	15 orang	18.900.000,00	15 orang	19.278.000,00	15 orang	19.663.560,00
JUMLAH		20.149.737.040,94		20.096.000.000,00		19.007.785.321,72		19.539.646.958,96		19.930.439.898,14		20.329.048.696,10

Sumber : Ranperda RPJMD Tahun 2025-2029, data diolah

Tabel 4.2 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Provinsi Lampung merupakan bagian penting dari dokumen perencanaan strategis yang disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung untuk periode 5 tahunan. Tabel ini berfungsi sebagai alat perencanaan yang merinci bagaimana tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung akan dicapai melalui pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang terukur, terstruktur, dan terbiayai dengan baik. Tabel ini menjadi dasar atau penghubung antara Renstra dengan dokumen perencanaan dan penganggaran lainnya, seperti :

- Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)
- Rencana Kerja (Renja) perangkat daerah
- Kebijakan Umum Anggaran (KUA)
- Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS)
- Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD)

Tabel Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan dalam Renstra BKD Provinsi Lampung dibuat untuk menguraikan strategi menjadi kegiatan yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, dengan pendanaan yang terencana dan terkontrol, serta sebagai dasar koordinasi, penganggaran, dan evaluasi kinerja instansi.

Tabel 4.3. Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH			
		Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn	
		Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	
		Terlaksananya Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	
		Terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	
		Terkelolanya Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	
		Terkelolanya Data Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian	
		Meningkatnya Pelayanan Administrasi ASN dan Penataan Jabatan ASN	Mutasi Dan Promosi ASN	
		Terlaksananya mutasi ASN yang meliputi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana, jabatan fungsional dan mutasi ASN antar daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	
		Terlaksananya Pengelolaan promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	
		Terlaksananya Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	
		Meningkatnya Pengembangan Sumberdaya Manusia Aparatur	Pengembangan Kompetensi Asn	
		Meningkatnya Kapasitas ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	
		Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	
		Terfasilitasinya Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	
		Terkelolanya Assessment Center	Pengelolaan Assesment Center	
		Meningkatnya Kinerja Aparatur dan Kedisiplinan PNS Provinsi Lampung	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Terlaksananya Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	
2	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH			
		Meningkatkan Kesesuaian Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
		Tersusunnya Dokumen Perencanaan perangkat daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	
		Terlaksananya evaluasi Kinerja perangkat daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
		Meningkatnya Pelaporan Administrasi Keuangan dan Aset Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
		Tersedianya Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	
		Terlaksannaya penatausahaan dan pengujian/verifikasi keu SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan	

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUBKEGIATAN	KET
			Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	
		Tersedianya laporan Keuangan bulanan/triwulan/semesteran SKPD dan laporan koordinasi penyusunan laporan keu bulanan/triwulan/semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	
		Meningkatnya Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
		Tersedianya komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	
		Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	
		Tersedianya Peralatan Rumah Tangga	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	
		Tersedianya barang cetakan dan penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	
		Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	
		Tersedianya Bahan/Material	Penyediaan Bahan/Material	
		Terlaksananya fasilitasi kunjungan tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	
		Terlaksananya penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	
		Meningkatnya Pelayanan Jasa Penunjang Urusan Perangkat Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	
		Tersedianya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	
		Tersedianya Jasa Pelayanan Umum kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	
		Meningkatkan Sarana dan Prasarana Perkantoran yang tersedia	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
		Tersedianya jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	
		Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	
		Terlaksananya pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel di atas memuat subkegiatan prioritas yang terbagi dalam dua program utama, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Penunjang Urusan Perangkat Daerah.

1. Program Kepegawaian Daerah

Program ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara (ASN). Beberapa outcome yang diharapkan adalah meningkatnya sistem informasi kepegawaian dan layanan administrasi kepegawaian, tersusunnya

rencana kebutuhan serta formasi ASN, meningkatnya pelayanan administrasi seperti mutasi dan promosi, serta pengelolaan disiplin ASN. Kegiatan yang mendukungnya antara lain pengadaan dan pemberian informasi kepegawaian, penyusunan kebutuhan jabatan ASN, fasilitasi lembaga profesi ASN, pengelolaan data kepegawaian, pengelolaan mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, pengelolaan assessment center, fasilitasi karir jabatan fungsional, serta pembinaan disiplin ASN. Keseluruhan subkegiatan ini diharapkan dapat mendorong terciptanya ASN yang profesional, berintegritas, serta memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

2. Program Penunjang Urusan Perangkat Daerah

Program ini difokuskan pada peningkatan dukungan sarana, prasarana, dan administrasi perangkat daerah agar pelayanan publik lebih optimal. Outcome yang ditargetkan mencakup tersedianya laporan keuangan SKPD, meningkatnya pelayanan administrasi umum perangkat daerah, ketersediaan sarana-prasarana perkantoran, serta meningkatnya kualitas layanan penunjang bagi perangkat daerah. Subkegiatan yang dilaksanakan meliputi koordinasiba dan penyusunan laporan keuangan, penyediaan komponen instalasi listrik serta perlengkapan kantor, pengadaan peralatan rumah tangga kantor, penyediaan bahan/material, penyelenggaraan rapat koordinasi, penyediaan jasa penunjang seperti pemeliharaan kendaraan operasional, pengelolaan barang milik daerah, hingga rehabilitasi gedung dan sarana perkantoran. Dengan adanya kegiatan ini, BKD Provinsi Lampung diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Secara keseluruhan, tabel tersebut menggambarkan keterkaitan langsung antara outcome yang diharapkan dengan kegiatan dan subkegiatan prioritas. Hal ini menunjukkan adanya fokus pada

penguatan manajemen ASN sekaligus peningkatan dukungan administrasi dan sarana prasarana perangkat daerah, sehingga mampu mendukung tercapainya program prioritas pembangunan daerah secara terintegrasi.

4.2. Dukungan Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian Daerah pada RPJMN 2025-2029

Dukungan Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian Daerah pada RPJMN 2025–2029 merujuk pada keterkaitan dan kontribusi dari sub-subkegiatan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Badan Kepegawaian Daerah) terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029. Maksud Dukungan Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian Daerah terhadap RPJMN yaitu artinya, Setiap subkegiatan yang dirancang oleh Perangkat Daerah harus **berkontribusi langsung atau tidak langsung terhadap capaian prioritas dan sasaran pembangunan nasional** sebagaimana dirumuskan dalam RPJMN. Dapat disimpulkan bahwa setiap kegiatan dan subkegiatan yang dirancang di tingkat daerah harus diarahkan untuk menunjang keberhasilan sasaran-sasaran pembangunan nasional. Ini penting untuk menciptakan integrasi antara pusat dan daerah, serta memastikan pencapaian target pembangunan nasional secara bersama-sama. Berikut tabel dibawah ini adalah suatu bentuk dokumentasi perencanaan strategis yang sinkron antara pusat dan daerah. Hal Ini menjadi bagian dari mekanisme perencanaan pembangunan yang terintegrasi dan terarah, serta untuk evaluasi kinerja daerah terhadap target nasional.

Tabel 4.4. Subkegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah yang mendukung Kegiatan Prioritas Utama (KPU) yang terdapat dalam RPJMN Tahun 2025-2029

Prioritas Nasional (PN)	Kegiatan Prioritas Utama (KPU) Pada RPJMN	Dukungan Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan Kewenangan Provinsi		
		Program dan Kegiatan	Subkegiatan	Output Kegiatan
1	2	3	4	5
PN 7	Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep <i>Total Reward</i> Berbasis Kinerja ASN	Program Kepegawaian Daerah Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatnya Kinerja Aparatur dan Kedisiplinan PNS Provinsi Lampung

Sumber : Ranperda RPJMD Tahun 2025-2029, data diolah

Tabel diatas berisikan informasi tentang keterkaitan antara Prioritas Nasional (PN) dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) dengan kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah (PD), khususnya yang merupakan kewenangan provinsi. Berikut penjelasan per kolom:

Kolom 1 : Prioritas Nasional (PN)

- **PN 7** : Menunjukkan bahwa kegiatan ini termasuk dalam Prioritas Nasional ke-7.

Kolom 2 : Kegiatan Prioritas Utama (KPU) Pada RPJMN

- **Peningkatan Kesejahteraan ASN melalui Penerapan Konsep *Total Reward* Berbasis Kinerja ASN**

Ini adalah kegiatan utama yang diusung dalam RPJMN. Fokusnya adalah pada peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan menggunakan pendekatan imbalan menyeluruh (*total reward*) yang berbasis pada kinerja.

Kolom 3 : Dukungan Badan kepegawaian Daerah yang merupakan Kewenangan Provinsi – Program dan Kegiatan

- **Program Kepegawaian Daerah**

Program yang dilaksanakan oleh pemerintah provinsi dalam mendukung kegiatan prioritas nasional ini.

Kolom 4 : Subkegiatan

- **Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

Ini adalah bentuk kegiatan konkret di tingkat daerah/provinsi untuk menilai dan mengevaluasi kinerja para ASN.

Kolom 5 : Output Kegiatan

- **Peningkatan Kualitas Kinerja ASN**

Hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program dan kegiatan tersebut, yaitu meningkatnya kualitas kinerja ASN.

Tabel ini menyelaraskan antara prioritas nasional dan implementasinya di tingkat pemerintah daerah provinsi. Fokus utama adalah pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja ASN melalui sistem penilaian dan penghargaan berbasis kinerja.

Tabel 4.5. Intervensi Perangkat Daerah Pada Arah Pembangunan Wilayah Provinsi Lampung Dalam Rancangan Akhir RPJMN 2025-2029

Lokasi Prioritas Pada RPJMN	Highlight Indikasi Intervensi Pada RPJMN	Usulan/Identifikasi		
		Program dan Kegiatan	Subkegiatan	Output Kegiatan
1	2	3	4	5
Provinsi Lampung	i. Pengembangan dan transformasi pemerintahan digital, antara lain melalui: • Penguatan tata kelola dan infrastruktur pemerintahan digital • Pengembangan kompetensi dan budaya digital ASN • Digitalisasi layanan publik prioritas • Pengembangan ekosistem layanan Publik digital	Program Kepegawaian Daerah Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian Asn	• Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian • Pengelolaan Data Kepegawaian	Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Sumber : Ranperda RPJMD 2025-2029, data diolah

Tabel 4.5. memperlihatkan adanya keselarasan antara prioritas pembangunan nasional dalam RPJMN dengan program dan kegiatan perangkat daerah di Provinsi Lampung, khususnya di bidang kepegawaian. Fokus pembangunan diarahkan pada pengembangan dan transformasi pemerintahan digital, yang sejalan dengan kebutuhan daerah dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan berbasis digital, penguatan kompetensi ASN, serta digitalisasi layanan publik.

Program kepegawaian daerah yang dijalankan oleh BKD Provinsi Lampung, yaitu pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian ASN, dioperasionalkan melalui subkegiatan pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian. Hal ini selaras dengan arah intervensi RPJMN dalam memperkuat infrastruktur digital, mengembangkan budaya kerja ASN berbasis digital, serta menciptakan ekosistem layanan publik yang modern dan responsif.

Output yang ditargetkan, yaitu meningkatnya sistem informasi kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian, menunjukkan keterpaduan antara kebijakan pusat dan daerah. Dengan demikian, keselarasan tersebut mencerminkan bahwa pembangunan kepegawaian di Provinsi Lampung tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas layanan, tetapi juga mendukung agenda nasional dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Tabel 4.6. Subkegiatan pada BKD Provinsi Lampung yang mendukung Proyek Strategis Nasional (PSN) yang terdapat dalam RPJMN Tahun 2025-2029

Proyek Strategis Nasional (PSN)	Arah Kebijakan RPJMD Provinsi Lampung	Strategi RPJMD Provinsi Lampung	Dukungan Badan Kepegawaian Daerah pada RPJMN 2025-2029 yang merupakan Kewenangan Provinsi		
			Program dan Kegiatan	Subkegiatan	Output Kegiatan
Hilirisasi, Industrialisasi dan Transformasi Digital	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Berintegritas	- Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui platform digital terpadu (Lampung In) dengan melibatkan masyarakat secara aktif. - Peningkatan Digitalisasi Pelayanan Publik untuk peningkatan layanan dan optimalisasi PAD	Program Kepegawaian Daerah Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN	- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian - Pengelolaan Data Kepegawaian	Meningkatnya Sistem Informasi Kepegawaian dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Sumber : Ranperda RPJMD 2025-2029, data diolah

Tabel 4.6. memperlihatkan keselarasan antara Proyek Strategis Nasional (PSN) Hilirisasi, Industrialisasi, dan Transformasi Digital dengan arah kebijakan serta strategi yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Lampung. Arah kebijakan yang diambil adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas. Kebijakan ini diterjemahkan ke dalam strategi berupa peningkatan kualitas pelayanan publik melalui platform digital terpadu (Lampung In) dengan melibatkan masyarakat secara aktif, serta peningkatan digitalisasi pelayanan publik untuk memperbaiki kualitas layanan sekaligus mengoptimalkan PAD.

Dalam mendukung strategi tersebut, BKD Provinsi Lampung melaksanakan Program Kepegawaian Daerah yang mencakup bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN. Program ini kemudian diwujudkan dalam subkegiatan utama, yaitu pengelolaan sistem informasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian.

Output yang dihasilkan dari pelaksanaan program dan subkegiatan tersebut adalah meningkatnya sistem informasi kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan BKD Provinsi Lampung secara langsung mendukung pencapaian PSN dalam hal transformasi digital birokrasi, sekaligus memperkuat tata kelola pemerintahan yang transparan, efektif, dan akuntabel.

4.3. Inovasi dari BKD Provinsi Lampung dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi untuk Mencapai Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur

Inovasi dari perangkat daerah dalam pelaksanaan tugas fungsi bertujuan untuk mencapai visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur, yang meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia, daya saing daerah, tata kelola pemerintahan yang baik, dan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel. Inovasi ini dapat berupa perbaikan proses, penggunaan teknologi baru, atau pengembangan program-program baru yang berfokus pada kesejahteraan ASN.

Dengan melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas fungsi, perangkat daerah dapat berkontribusi secara signifikan dalam mencapai visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memperkuat daya saing daerah, dan membangun pemerintahan yang baik. Inovasi perangkat daerah harus selaras dengan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) dan diarahkan untuk mempercepat terwujudnya visi misi Gubernur dan Wakil Gubernur. Dengan inovasi yang tepat guna, pelayanan publik akan meningkat, tata kelola pemerintahan menjadi lebih baik, dan pembangunan yang inklusif serta berkelanjutan bisa dicapai.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Provinsi Lampung sebagaimana tertuang dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah daerah, perlu dilakukan sinkronisasi antara tujuan pembangunan daerah dengan sasaran dan indikator kinerja perangkat daerah. Penyelarasan ini bertujuan untuk menjamin konsistensi pelaksanaan program/kegiatan di masing-masing perangkat daerah agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan provinsi serta mendukung pencapaian tujuan nasional.

Visi Pemerintah Provinsi Lampung adalah ***“Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas”***, yang dijabarkan dalam sejumlah misi strategis, salah satunya adalah ***Misi 3: Meningkatkan Kehidupan Masyarakat Beradab, Berkeadilan, dan Lingkungan Berkelanjutan serta Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan berintegritas.***

Untuk mendukung misi tersebut, ditetapkan sasaran yang berkaitan dengan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang berintegrasi dan akuntabel. Sasaran ini diukur melalui indikator *Indeks Reformasi Birokrasi*.

Dalam rangka pencapaian sasaran tersebut, perangkat daerah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) di bidang kebijakan kepegawaian daerah. Selain itu, perlu juga disusun usulan inovasi, output yang diharapkan, serta outcome sebagai hasil jangka menengah dan jangka panjang atas pelaksanaan program/kegiatan tersebut.

Berikut tabel di bawah ini menyajikan keterkaitan antara visi dan misi daerah, sasaran perangkat daerah, NSPK yang menjadi dasar pelaksanaan, usulan inovasi, hingga output dan outcome yang ingin dicapai oleh BKD Provinsi Lampung, yang bertujuan memastikan bahwa semua program, kebijakan, dan inovasi yang dilakukan berada dalam satu garis tujuan pembangunan daerah, dengan memahami tiap komponen ini, pemerintah daerah dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi inovasi secara **terarah, terukur, dan berkelanjutan**, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik dan reformasi birokrasi.

Tabel 4.7. Inovasi BKD Provinsi Lampung dalam Pelaksanaan Tugas Fungsi untuk Mencapai Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur

NO	VISI DAN MISI YANG BERKAITAN DENGAN PD	SASARAN YANG BERKAITAN DENGAN PD	NSPK PD	USULAN INOVASI	OUTPUT	OUTCOME	KET
1.	VISI : “Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas” Misi 3: Meningkatkan Kehidupan Masyarakat Beradab, Berkeadilan, dan Lingkungan Berkelanjutan serta Tata Kelola Pemerintahan yang efektif dan berintegritas	SASARAN: Mewujudkan Birokrasi Berintegrasi INDIKATOR : Indeks Reformasi Birokrasi	Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah	Pengembangan Sistem BERTAPIS	Tersedia sistem informasi manajemen talenta digital untuk pemetaan ASN berdasarkan kompetensi, potensi, kualifikasi, dan kinerja, serta mendukung rencana suksesi	ASN ditempatkan sesuai keahlian, sistem karier berbasis merit, dan kinerja organisasi meningkat.	
				Penyusunan Dokumen Human Capital Development Plan (HCDP)	Tersedianya dokumen HCDP dan rencana pengembangan SDM lima tahunan yang terintegrasi dengan rencana strategis instansi	Meningkatnya kompetensi dan kapasitas ASN secara terarah, terukur, dan berkelanjutan guna mendukung transformasi birokrasi.	
				Cuti Elektronik (e-Cuti)	Aplikasi e-cuti terintegrasi dengan sistem kepegawaian dan menyediakan rekap data cuti ASN secara real-time.	Proses cuti ASN menjadi lebih cepat, efisien, transparan, terdokumentasi, dan meningkatkan kepuasan terhadap layanan kepegawaian.	
				Podcast Kepegawaian	Podcast edukatif tentang isu dan pengembangan kepegawaian, dikemas ringan dan mudah diakses melalui Spotify dan YouTube.	Meningkatnya literasi kepegawaian di kalangan ASN, khususnya generasi milenial dan Gen Z, melalui inovasi kanal komunikasi internal yang adaptif dan inklusif serta	

NO	VISI DAN MISI YANG BERKAITAN DENGAN PD	SASARAN YANG BERKAITAN DENGAN PD	NSPK PD	USULAN INOVASI	OUTPUT	OUTCOME	KET
						terbangunnya engagement dan komunikasi dua arah antara instansi dan pegawai.	
				Aplikasi mobile layanan kepegawaian	Aplikasi mobile kepegawaian dengan fitur notifikasi dan pelacakan status layanan.	Terwujudnya layanan kepegawaian digital yang mudah diakses, transparan, responsif, dan mendukung kepuasan ASN serta transformasi birokrasi.	
				Pengukuran Kinerja Pelayanan melalui Rating Pegawai (seperti Gojek)	Sistem rating pelayanan ASN berbasis umpan balik pengguna dan laporan periodik kepuasan publik.	Terbentuknya budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan prima melalui motivasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis umpan balik."	

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025

Tabel diatas menggambarkan berbagai inovasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dalam rangka mendukung pencapaian visi “Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas” dengan misi meningkatkan kehidupan masyarakat yang beradab, berkeadilan, berkelanjutan, serta tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas.

Sasaran utama yang ingin dicapai adalah terwujudnya birokrasi yang berintegrasi dengan indikator Indeks Reformasi Birokrasi. Hal ini diwujudkan melalui pelaksanaan penyusunan dan implementasi kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Beberapa inovasi yang dikembangkan antara lain:

1. Pengembangan Sistem BERTAPIS (Talent Mapping ASN)

Sistem ini menyediakan informasi manajemen talenta ASN untuk pemetaan berdasarkan kompetensi, potensi, kualifikasi, dan kinerja. Outputnya berupa sistem yang mampu mendukung perencanaan suksesi jabatan. Outcome yang dihasilkan adalah penempatan ASN sesuai keahlian, peningkatan sistem karier berbasis merit, serta kinerja organisasi yang lebih optimal.

2. Penyusunan Human Capital Development Plan (HCDP)

Melalui penyusunan HCDP, BKD menghasilkan dokumen perencanaan pengembangan SDM jangka menengah yang terintegrasi dengan strategi instansi. Outcome yang dicapai adalah meningkatnya kompetensi dan kapasitas ASN secara terarah, terukur, serta mendukung transformasi birokrasi.

3. Cuti Elektronik (e-Cuti)

Aplikasi e-Cuti terintegrasi dengan sistem kepegawaian untuk mempercepat dan mempermudah proses cuti ASN. Outputnya berupa rekap data cuti ASN secara real-time. Outcome yang dihasilkan adalah proses cuti ASN yang lebih cepat, efisien, transparan, terdokumentasi, dan meningkatkan kepuasan terhadap layanan kepegawaian.

4. Podcast Kepegawaian

Media podcast berfungsi untuk menyebarkan informasi terkait isu kepegawaian, pengembangan ASN, serta inovasi layanan. Outputnya adalah konten edukatif yang dapat diakses melalui Spotify dan YouTube. Outcome yang dicapai adalah meningkatnya literasi kepegawaian, terutama bagi generasi milenial dan Gen Z, melalui inovasi komunikasi internal yang mendorong engagement dan komunikasi dua arah antara instansi dan pegawai.

5. Aplikasi Mobile Layanan Digital Kepegawaian

Aplikasi ini memberikan layanan kepegawaian yang lebih praktis, mudah, transparan, dan responsif. Outcome yang dihasilkan adalah pelayanan digital yang lebih cepat, mendukung kebutuhan ASN, serta mempercepat transformasi birokrasi digital.

6. Pengukuran Kinerja ASN melalui Presisi Merit System (PMS)

Program ini membentuk budaya kerja ASN yang berorientasi pada pelayanan prima melalui pengukuran kinerja berbasis meritokrasi. Outcome yang dicapai adalah terbangunnya ASN yang lebih profesional, akuntabel, dan berintegritas.

Secara keseluruhan, inovasi-inovasi tersebut mendukung peningkatan kualitas ASN, memperkuat sistem merit, mendorong digitalisasi birokrasi, serta menciptakan pelayanan publik yang lebih adaptif dan responsif.

4.5. Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan Dan Sasaran Renstra

Keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra (Rencana Strategis) diukur melalui kinerja program dan kegiatan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Pencapaian ini memberikan indikasi tentang efektivitas Renstra dalam mencapai visi dan misi organisasi. Evaluasi berkala dan pelaporan yang akurat diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasaran, serta untuk melakukan perbaikan jika diperlukan. Dengan mengukur pencapaian tujuan dan

sasaran Renstra melalui berbagai indikator kinerja dan melakukan evaluasi berkala, suatu organisasi dapat memastikan bahwa Renstra efektif dalam mencapai visi dan misi jangka panjang. Berikut Indikator Kinerja Utama (IKU) Bkd Provinsi Lampung yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 tahun :

Tabel 4.8. Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi Lampung

N O	INDIKATOR	SATUAN	BASE LINE 2024	TARGET TAHUN						KET
				2025	2026	2027	2028	2029	2030	
Sasaran Strategis Utama										
1	Indeks Sistem Merit	Nilai	298,5 (B)	304.50 (B)	321.50 (B)	334.50 (SB)	366.50 (SB)	405.00 (SBS)	409.00 (SBS)	
Sasaran Strategis Penunjang										
1	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	75,95 (BB)	76 (BB)	77,5 (BB)	79 (BB)	80,5 (A)	81 (A)	82 (A)	

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025, data diolah

Tabel 4.8 menggambarkan target Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung dari tahun 2024 hingga tahun 2030. IKU ini dibagi menjadi dua sasaran strategis, yaitu sasaran strategis utama dan sasaran strategis penunjang.

Pada sasaran strategis utama, indikator yang digunakan adalah Indeks Sistem Merit. Baseline tahun 2024 berada pada nilai 298,5 (kategori B). Selanjutnya, target yang ingin dicapai meningkat secara bertahap, yakni menjadi 304,50 (B) pada tahun 2025, 321,50 (B) pada tahun 2026, dan 334,50 (B) pada tahun 2027. Peningkatan signifikan ditetapkan mulai tahun 2028 dengan target 366,50 (SB), kemudian 405,00 (SBS) pada tahun 2029, hingga mencapai 409,00 (SBS) pada tahun 2030. Hal ini menunjukkan komitmen BKD Provinsi Lampung dalam memperkuat penerapan sistem merit menuju kategori Sangat Baik (SBS) di akhir periode.

Sementara itu, pada sasaran strategis penunjang, indikator yang digunakan adalah Nilai SAKIP Perangkat Daerah. Baseline tahun 2024 tercatat sebesar 75,95 (BB). Target nilai SAKIP ditetapkan meningkat

secara gradual setiap tahunnya, yakni 76 (BB) di tahun 2025, 77,5 (BB) di tahun 2026, dan 79 (BB) di tahun 2027. Pada tahun 2028 ditargetkan mencapai 80,5 (A), kemudian 81 (A) pada tahun 2029, dan akhirnya 82 (A) pada tahun 2030. Target ini memperlihatkan arah perbaikan kinerja perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi yang lebih transparan dan akuntabel.

Secara keseluruhan, tabel ini menegaskan bahwa BKD Provinsi Lampung menargetkan peningkatan kinerja secara konsisten baik dalam aspek penerapan sistem merit ASN maupun dalam peningkatan nilai akuntabilitas kinerja instansi (SAKIP). Arah peningkatan tersebut diharapkan dapat mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang efektif, efisien, transparan, dan berintegritas.

Tabel 4.9. Definisi Operasional IKU

INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2025-2029				
No	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	DEFINISI OPERASIONAL	Sumber Data
1	Meningkatnya Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Makna Indikator: Ukuran yang digunakan untuk menilai penerapan prinsip sistem merit dalam manajemen ASN. Formulasi: Aspek Penilaian Indeks Sistem Merit terdiri atas : 1. Perencanaan Kebutuhan (10%) 2. Pengadaan (10%) 3. pengembangan Karir (30%) 4. Promosi dan Mutasi (10%) 5. Manajemen Kinerja (20%) 6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (10%) 7. Perlindungan dan Pelayanan (4%) 8. Sistem Informasi (6%) Alasan Pemilihan : Berdasarkan Undang – undang No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit yang ruang lingkupnya meliputi 8 aspek penilaian :	Hasil penilaian sistem merit oleh BKN yang tertuang dalam dokumen surat keputusan penetapan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen ASN

			pengadaan, perencanaan kebutuhan, pengembangan karir, Promosi dan Mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, dan sistem informasi	
--	--	--	---	--

Sumber : BKD Provinsi Lampung Tahun 2025, data diolah

Tabel 4.9 menjelaskan definisi operasional Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah tahun 2025–2029. Sasaran strategis yang ditetapkan adalah Meningkatkan Manajemen ASN, dengan indikator utama berupa Indeks Sistem Merit.

Makna dari indikator ini adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana prinsip sistem merit diterapkan dalam pengelolaan manajemen ASN. Penilaian indeks sistem merit mengacu pada delapan aspek, yaitu:

1. Perencanaan Kebutuhan (10%),
2. Pengadaan (10%),
3. Pengembangan Karir (30%),
4. Promosi dan Mutasi (10%),
5. Manajemen Kinerja (20%),
6. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin (10%),
7. Perlindungan dan Pelayanan (4%), serta
8. Sistem Informasi (6%).

Alasan pemilihan indikator ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa manajemen ASN harus diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Dengan demikian, seluruh ruang lingkup pengelolaan ASN wajib berlandaskan pada kedelapan aspek penilaian tersebut agar tercipta birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berintegritas.

Sumber data yang digunakan berasal dari hasil penilaian sistem merit oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang dituangkan dalam dokumen resmi berupa surat keputusan penetapan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

Dengan adanya indikator ini, BKD Provinsi Lampung memiliki acuan yang jelas untuk mengukur capaian penerapan sistem merit secara berkelanjutan, sehingga dapat mendukung penguatan manajemen ASN menuju birokrasi yang lebih efektif dan berkinerja tinggi.

4.6. Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan

Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan adalah hasil kerja yang dapat diukur dalam bentuk keluaran, yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan. Target ini berfungsi sebagai indikator untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi dan perencanaan pembangunan jangka menengah, BKD menetapkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang menjadi tolok ukur keberhasilan mereka dari tahun 2025 hingga 2030. Berikut Tabel Indikator Kinerja Kunci Bkd Provinsi Lampung :

Tabel 4.10. Indikator Kinerja Kunci (IKK) BKD Provinsi Lampung

N O	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
1	Persentase Perencanaan Kebutuhan Yang Sesuai Dengan Formasi	Persen	81.73	88.46	94.23	96.15	100	100	Berdasarkan INMEN 2 TAHUN 2025 Dan Ranwal RPJMD
2	Persentase ASN Yang Ditingkatkan Kompetensinya	Persen	61.54	65.38	65.38	80.77	96.15	99.23	
3	Persentase Pengembangan Karir ASN Sesuai Dengan Kompetensinya	Persen	50.00	62.50	62.50	87.50	100	100	
4	Persentase Pegawai Dengan SKP Bernilai Baik	Persen	87.87	87.87	93.01	93.01	100	100	

Sumber : Ranperda RPJMD Tahun 2025-2029

Tabel diatas dapat dijelaskan, bahwa rencana strategis peningkatan kualitas manajemen ASN di lingkungan BKD Provinsi Lampung melalui perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, karir, dan kinerja pegawai. Semua target mengalami peningkatan progresif hingga mencapai 100% pada akhir periode (2030), mencerminkan komitmen terhadap reformasi birokrasi dan pelayanan publik. Semua indikator ditargetkan mencapai 100% pada tahun 2030, menandakan komitmen penuh terhadap reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas SDM ASN.



BAB V

PENUTUP



B A B V

P E N U T U P

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan yang bersifat komprehensif, adaptif, dan berorientasi hasil. Renstra ini disusun untuk menjawab berbagai permasalahan mendasar dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), antara lain belum optimalnya pemetaan dan penataan ASN berbasis data kompetensi, belum terakreditasinya UPTD Penilaian Kompetensi ASN, belum tersedianya dokumen rencana pengembangan kompetensi, serta belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian. Permasalahan tersebut dijawab dengan strategi penguatan manajemen talenta ASN serta percepatan transformasi digital melalui integrasi sistem layanan kepegawaian.

Secara substansial, dokumen ini memuat tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi, program, kegiatan, dan indikator kinerja yang terukur. Tujuan utama yang hendak dicapai adalah terwujudnya birokrasi yang berintegritas, profesional, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik prima. Pencapaian tujuan tersebut diukur melalui dua indikator kinerja utama, yaitu Indeks Sistem Merit dan Nilai SAKIP Perangkat Daerah, yang ditetapkan secara bertahap hingga tahun 2030. Dengan demikian, Renstra ini menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean government*).

Dari aspek kaidah pelaksanaan, Renstra ini dijalankan dengan berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan efisiensi. Seluruh program dan kegiatan dituangkan dalam rencana kerja tahunan (Renja) yang menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA). Dengan demikian, setiap kebijakan yang diambil memiliki landasan

hukum, kerangka perencanaan yang jelas, serta keterkaitan dengan visi, misi, dan arah pembangunan daerah.

Untuk memastikan implementasi berjalan sesuai dengan perencanaan, pengendalian dan evaluasi dilakukan secara sistematis dan berjenjang. Pengendalian dilaksanakan melalui monitoring berkala terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, pengawasan internal atas penggunaan anggaran, serta penjaminan mutu atas pencapaian indikator kinerja. Evaluasi dilakukan setiap tahun melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) serta pada akhir periode Renstra untuk menilai konsistensi capaian sasaran strategis. Hasil evaluasi ini akan menjadi dasar perbaikan kebijakan, penyesuaian program, serta inovasi pelayanan di bidang kepegawaian.

Keberhasilan implementasi Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 sangat ditentukan oleh sinergi dan komitmen seluruh pemangku kepentingan, baik internal organisasi, perangkat daerah lainnya, pemerintah pusat, maupun masyarakat sebagai penerima manfaat layanan. Dengan demikian, Renstra BKD Provinsi Lampung Tahun 2025–2029 tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai alat kendali pembangunan kepegawaian daerah yang berorientasi pada peningkatan kualitas ASN dan birokrasi daerah.

Melalui pelaksanaan Renstra ini, diharapkan BKD Provinsi Lampung mampu mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, berdaya saing, berintegritas, dan adaptif terhadap dinamika pembangunan. Hal ini sekaligus mendukung visi pembangunan Provinsi Lampung 2025–2029, yaitu *“Bersama Lampung Maju Menuju Indonesia Emas”*.

LAMPIRAN

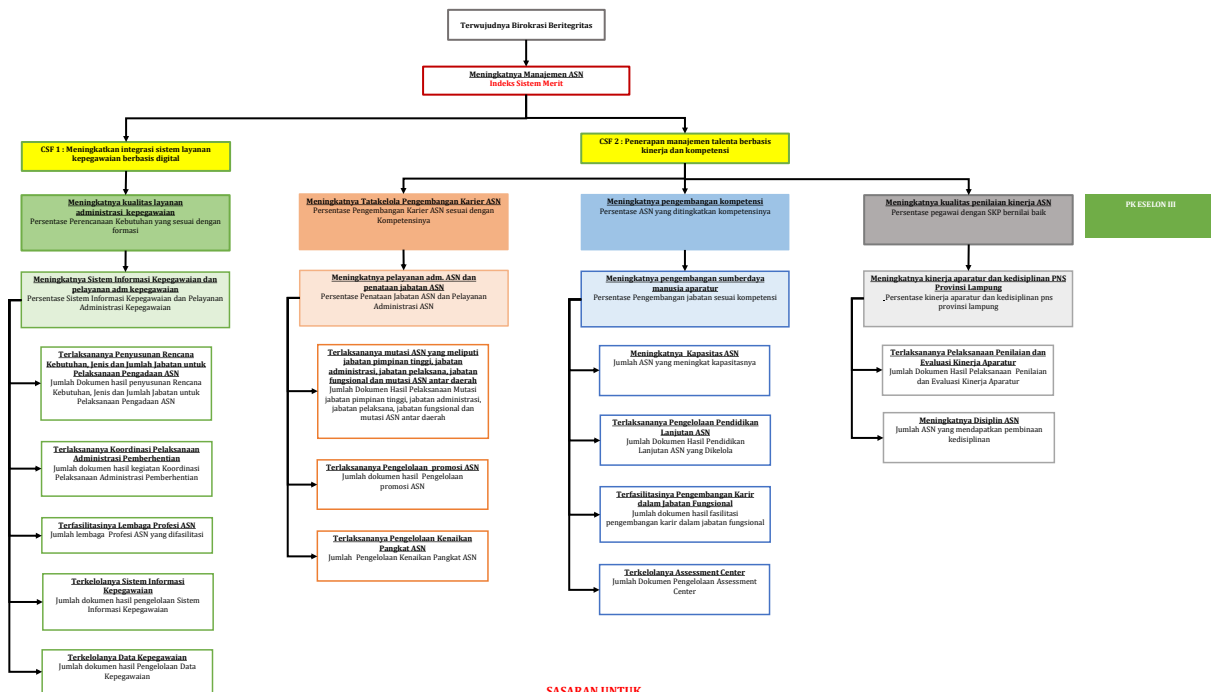


RPMD

KINERJA STRATEGIS

KINERJA TACTICAL

KINERJA OPERASIONAL



SASARAN UNTUK PENUNJANG

