

PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN



**LAPORAN PELAKSANAAN PENGELOLAAN RISIKO
TRIBUNAN IV TAHUN 2024**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Raya Basuki Rahmat No. 1-2 Lamongan Kode Pos 62251
Telp. (0322) 321164, Faksimail (0322) 321164, Pos-el : bkpsdm@lamongankab.go.id
Laman : www.bkpsdm.lamongankab.go.id

NO DOKUMEN	:	
TANGGAL TERBIT	:	2025

Disiapkan Oleh	:	<p>Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan</p> <p> SUTIANAH, S.Kom., M.M NIP. 19770614 200212 2 005 Anggota</p>
Diperiksa	:	<p>Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan</p> <p> HARIYANTO, S.Pd., M.IP. NIP. 19730721 199901 1 001 Koordinator</p>
Disahkan Oleh	:	<p>Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan</p> <p> H. SHODIKIN, M.Pd NIP. 196610191987031008 Ketua</p>

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Daftar Isi	iii
I. Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum.....	2
C. Maksud dan Tujuan	2
D. Ruang Lingkup.....	3
II. Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah	4
A. Rencana Kegiatan Pengelolaaan Risiko Pemerintah Daerah Triwulan IV 2024.	4
B. Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah Daerah Triwulan IV 2024...	8
III. Hambatan Pelaksanaan Kegiatan	18
IV. Monitoring Risiko dan RTP	18
v. Penutup.....	18

LAPORAN TRIWULAN IV TAHUN 2024 PENGELOLAAN RISIKO
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pengertian manajemen risiko merupakan suatu proses identifikasi, analisis, penilaian, pengendalian, dan upaya menghindari, meminimalisir atau bahkan menghapus risiko yang tidak dapat diterima. Risiko berhubungan dengan pendekatan atau metodologi dalam menghadapi ketidakpastian, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kata risiko adalah akibat yang kurang menyenangkan dari suatu tindakan. Ketidakpastian ini berupa ancaman, pengembangan strategi dan mitigasi risiko.

Manajemen risiko adalah suatu proses perencanaan, pengaturan, pemimpinan, dan pengontrolan aktivitas sebuah organisasi. Penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dengan menggunakan pemberdayaan/ pengelolaan sumberdaya. Manajemen risiko juga dapat disebut sebagai salah satu cara untuk mengorganisir suatu risiko yang nantinya akan dihadapi baik itu sudah diketahui atau belum diketahui yang tidak terpikirkan dengan memindahkan risiko kepada pihak lain atau mengurangi efek negatif dari risiko dan menampung baik sebagian atau semua konsekuensi risiko dari beberapa aktifitas manusia. Dimana proses manajemen risiko yang meliputi penilaian risiko, pengembangan strategi untuk mengelolanya dengan menggunakan pemberdayaan/ pengelolaan sumberdaya.

Berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan dalam mendorong percepatan terwujudnya Sasaran RPJMD yaitu "Meningkatnya Kapasitas ASN Pemerintah Daerah", dengan indikator sasaran: "Indeks Profesionalitas ASN", maka Sasaran RPJMD ini dijadikan sebagai landasan **tujuan BKPSDM** yaitu "**Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah**", dengan indikator tujuan "**Indeks Profesionalitas ASN**".

BKPSDM Kabupaten Lamongan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan daerah, dalam melaksanakan manajemen ASN, mempunyai **2 (dua) sasaran strategis**, yaitu:

- 1) Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Daerah, dengan indikator "**Indeks Sistem Merit**".
- 2) Meningkatkan Manajemen Internal Perangkat Daerah, dengan indikator "**Nilai SAKIP BKPSDM**".

Untuk mencapai 2 (dua) sasaran strategis tersebut didukung oleh 3 (tiga) program dan 11 (sebelas) kegiatan. Dalam menjalankan sasaran strategis, program, dan kegiatan tentunya akan ada faktor kegagalan maupun keberhasilan yang harus diperhitungkan di awal perencanaan.

Oleh sebab itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan perlu untuk melaksanakan manajemen risiko, sehingga diharapkan ketidakpastian yang menimbulkan kerugian dapat diminimalisir atau bahkan dapat dihilangkan karena setiap kegiatan pasti ada risiko yang akan ditimbulkan. Setiap unit pemilik risiko bertanggung jawab atas risiko yang dimiliki dengan melakukan penilaian risiko dan menyusun rencana tindak pengendalian risiko masing-masing.

B. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
2. Peraturan Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko pada Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 303);
3. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2010 Nomor 39);
4. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2011 Nomor 37);
5. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2022 Nomor 17);
6. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 97 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Lamongan Nomor 90 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Kabupaten Lamongan Tahun 2023 Nomor 97).

C. Maksud dan Tujuan

Manajemen risiko diterapkan dengan maksud untuk menyediakan informasi risiko bagi organisasi sehingga organisasi dapat melakukan upaya agar risiko tersebut tidak terjadi atau mengurangi dampaknya. Penerapan manajemen risiko khususnya pada Unit Pemilik Risiko Tingkat Eselon II serta Unit Pemilik Risiko Tingkat Eselon III dan IV bertujuan untuk:

- a. Mengelola risiko dalam mencapai sasaran strategis organisasi pemerintah;
- b. Meningkatkan kemungkinan pencapaian sasaran strategis organisasi dan peningkatan kinerja;
- c. Mendorong manajemen yang proaktif dan antisipatif;
- d. Memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan dan perencanaan;
- e. Meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi;
- f. Meningkatkan ketahanan organisasi;
- g. Meningkatkan efektivitas alokasi dan efisiensi penggunaan sumber daya organisasi serta meningkatkan kepercayaan para pemangku kepentingan.

D. Ruang Lingkup

Manajemen risiko pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan dilakukan dengan ruang lingkup dokumen, sumber daya manusia, dan lingkungan yang meliputi:

- Penentuan konteks kegiatan yang akan dikelola risikonya;
Pengelolaan risiko yang dikelola meliputi risiko dalam pencapaian tujuan, sasaran strategis organisasi, dan target indikator kinerja kegiatan.
- Identifikasi risiko;
Merupakan proses menetapkan apa, dimana, kapan, mengapa, dan bagaimana sesuatu dapat terjadi sehingga dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan.
- Analisis risiko;
Adalah proses penilaian terhadap risiko yang telah teridentifikasi dalam rangka mengestimasi kemungkinan munculnya dan besaran dampaknya untuk menetapkan level atau status risikonya.
- Evaluasi risiko;
Adalah rangkaian membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau yang telah ditetapkan dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
- Pengendalian risiko;
Rencana tindak pengendalian adalah uraian tentang kegiatan pengendalian yang akan dilakukan oleh Perangkat Daerah.
- Pemantauan dan telaah ulang;
Melaksanakan reviu yaitu penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan.
- Koordinasi dan komunikasi.
Melaksanakan koordinasi dan komunikasi dengan semua pemilik risiko.

II. Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah

A. Rencana Kegiatan Pengelolaaan Risiko Pemerintah Daerah Triwulan IV 2024

Kegiatan pengelolaan risiko ini meliputi rencana atau kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang direncanakan pada periode triwulan IV Tahun 2024. Bagian ini juga merupakan pemutakhiran risiko dan RTP dari Periode sebelumnya (triwulan III Tahun 2024).

Dalam pencapaian Indikator kinerja strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan yaitu "Indeks Sistem Merit" dan "Nilai SAKIP BKPSDM", tentunya memiliki potensi risiko diantaranya yaitu:

1. Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta);
2. Masih terdapat kesenjangan kompetensi dan kinerja;
3. Sistem informasi yang ada belum berjalan secara optimal;
4. Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal.

Sedangkan dalam pencapaian indikator kinerja operasional, terdapat beberapa risiko sebagai berikut:

1. Masih terdapat perbedaan data pada aplikasi Simegilan dengan SIASN;
2. Penempatan ASN belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dimiliki;
3. Belum optimalnya kinerja ASN jabatan Fungsional;
4. Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN;
5. Belum optimalnya kualitas Penilaian Kinerja ASN dari Perangkat Daerah;
6. Tidak terjadi peningkatan kompetensi ASN peserta diklat secara signifikan;
7. Belum adanya kesadaran ASN untuk meningkatkan kompetensinya;
8. Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja kurang maksimal;
9. Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal;
10. Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal;
11. Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan;
12. Sarana dan prasarana kantor kurang terpelihara.

Dari hasil diidentifikasi risiko strategis dan risiko operasional yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan, untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan telah menyusun kegiatan-kegiatan pengendalian, bentuk/ metode pemantauan yang diperlukan, penanggungjawab pemantauan, rencana waktu pelaksanaan pemantauan dan realisasi waktu pelaksanaan terhadap risiko yang direncanakan pada periode triwulan IV Tahun 2024 sebagaimana terlampir (**Formulir Kertas Kerja Rancangan Pemantauan Atas Pengendalian Intern**).

B. Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah Daerah Triwulan IV

Pada bagian ini menjelaskan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang dilaksanakan dan juga uraian mengenai gap yang terjadi antara rencana kegiatan pengelolaan risiko dengan realisasinya pada periode triwulan IV tahun 2024.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko strategis maupun operasional yang dilaksanakan pada periode triwulan IV, secara umum pengendalian yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana tindak pengendalian dengan capaian rata-rata sebesar **96,30%**. Capaian ini menunjukkan bahwa sampai dengan periode triwulan IV telah memenuhi target, namun masih terdapat rencana tindak pengendalian yang belum dapat dilaksanakan dari keseluruhan rencana tindak pengendalian yang telah ditetapkan dalam 1 (satu) Tahun 2024.

Kegiatan pengendalian yang belum terlaksana sampai dengan triwulan IV Tahun 2024 antara lain, yaitu:

- a) Penyusunan dan Penetapan Peraturan Bupati tentang tatacara mutasi dan promosi ASN
Kegiatan pengendalian ini sampai dengan triwulan IV tahun 2024 masih belum dilaksanakan penetapan Peraturan Bupati tentang tatacara mutasi dan promosi. Hal ini dikarenakan proses finalisasi adanya perubahan regulasi terkait manajemen ASN dan implementasi aplikasi mutasi ASN (*Integrated Mutasi*) yang dikembangkan oleh BKN sehingga perlu dilakukan penyesuaian lagi terkait tatacara mutasi dan promosi ASN.

- b) Implementasi aplikasi E-Performance untuk seluruh ASN

Pelaksanaan implementasi aplikasi E-Performance kepada seluruh ASN yang dijadwalkan pada triwulan IV tahun 2024 belum dapat dilaksanakan. Hal ini dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- ✓ Belum dapat dilakukan sosialisasi implementasi aplikasi E-Performance kepada seluruh ASN karena masih terdapat fitur-fitur pada aplikasi E-performance yang perlu disempurnakan, sedangkan dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai telah disediakan aplikasi Pemerintah pusat yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai, yaitu aplikasi **E-Kinerja BKN**.

Kegiatan yang belum terlaksana di triwulan IV tahun 2024 ini akan dievaluasi lebih lanjut sebagai bahan untuk penyusunan rencana tindak pengendalian di triwulan berikutnya, sehingga dari rencana tindak pengendalian yang disusun dapat mengurangi atau meminimalisir risiko yang ada. Adapun realisasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia triwulan IV tahun 2024, dapat dijelaskan pada **Formulir Kertas Kerja Pencatatan Kejadian Risiko (Risk Event) dan RTP**, sebagaimana terlampir.

Tabel II.1
FORMULIR KERTAS KERJA RANCANGAN PEMANTAUAN ATAS PENGENDALIAN INTERN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN
TAHUN 2024

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1	1) Melakukan analisa dan pemetaan talenta/kompetensi pegawai sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan mutasi, pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang berlaku; 2) Melaksanakan uji kompetensi bagi sebagian pegawai untuk seleksi terbuka dalam pengisian JPT Pratama; 3) Penetapan Peraturan Bupati tentang tata cara mutasi dan promosi ASN;	1) Evaluasi hasil pelaksanaan uji kompetensi. 2) Laporan hasil forum konsultasi publik;	Kepala BKPSDM	1) Januari s.d Desember 2) Triwulan I 3) Triwulan II	1) Januari s.d Desember 2) Triwulan I 3) Triwulan II	-
2	1) Melakukan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja secara optimal untuk setiap pegawai yang diperbaharui secara berkala; 2) Menyusun strategi peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi; 3) Melaksanakan dialog kinerja secara terjadwal dan menyeluruh untuk seluruh pegawai; 4) Menyusun strategi/ program untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai serta monev atas strategi yang telah dilakukan;	1) Reviu dokumen analisis kesenjangan kompetensi; 2) Reviu dokumen analisis kinerja; 3) Reviu laporan dialog kinerja;	Kepala BKPSDM	1) Triwulan I dan Triwulan IV 2) Triwulan I dan Triwulan IV 3) Triwulan I s.d IV 4) Triwulan I s.d IV	1) Triwulan I dan Triwulan IV 2) Triwulan I dan Triwulan IV 3) Triwulan I s.d IV 1) Triwulan I s.d IV	-
3	1) Mengintegrasikan SIMEGILAN dengan SI ASN secara bertahap; 2) Mengembangkan fitur statistik kepegawaian yang terintegrasi dalam dashboard pimpinan sebagai dasar pengambilan kebijakan kepegawaian;	1) Laporan hasil integrasi sistem 2) Uji coba fitur SIMEGILAN	Kepala BKPSDM	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan IV	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan IV	-
4	Melaksanakan evaluasi kinerja tiap bulan terhadap seluruh pejabat struktural dan melibatkan seluruh pegawai secara berjenjang.	Reviu hasil monev kinerja internal	Kepala BKPSDM	Triwulan I s.d IV 2024	Triwulan I s.d IV 2024	-

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
5	Optimalisasi pelaksanaan rekon data kepegawaian dengan pemanfaatan aplikasi SIMEGILAN yang secara bertahap telah terintegrasi dengan aplikasi SIASN	1) Reviu hasil rekon data Kepegawaian. 2) Melakukan verifikasi data ASN di Aplikasi SI-MEGILAN.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-
6	1) Menyusun dan mengupdate Database ASN potensial secara berkala; 2) Penyusunan peraturan tentang tata cara mutasi dan promosi	1) Laporan hasil uji kompetensi ASN. 2) Laporan update database ASN potensial. 3) Laporan hasil forum konsultasi publik	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN	1) Triwulan I 2) Triwulan I s.d IV 3) Triwulan III	1) Triwulan I 2) Triwulan I s.d IV 3) Triwulan III	-
7	1) Sosialisasi terkait peraturan serta tugas dan fungsi jabatan fungsional kepada seluruh pejabat fungsional secara berkelanjutan melalui media teknologi informasi; 2) Penempatan ASN jabatan fungsional sesuai dengan tupoksi jabatan fungsional;	1) Laporan hasil sosialisasi. 2) Laporan hasil penempatan ASN Jabatan fungsional	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	1) Triwulan I s.d IV. 2) Januari s.d Desember 2024	1) Triwulan I s.d IV. 2) Januari s.d Desember 2024	-
8	1) Sosialisasi / penguatan pembinaan disiplin ASN secara intensif melalui media teknologi informasi; 2) Monitoring dan evaluasi disiplin ASN secara berkala.	1) Laporan hasil sosialisasi. 2) Laporan hasil monev	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan I s.d IV	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan I s.d IV	-
9	1) Sosialisasi / penguatan pengelolaan kinerja secara intensif melalui media teknologi informasi; 2) Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja secara berkala; 3) Implementasi aplikasi E-Performance untuk seluruh ASN.	1) Laporan hasil sosialisasi 2) Laporan hasil monev 3) Laporan hasil implementasi aplikasi e-performance	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	1) Triwulan I s.d IV 2) Januari s/d Desember 2024 3) Triwulan IV	1) Triwulan I s.d IV 2) Januari s/d Desember 2024 3) Triwulan IV	-
10	Melaksanakan seleksi calon peserta diklat bagi ASN yang sesuai tugas dan fungsi jabatannya	Laporan pelaksanaan kegiatan	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
11	Memberikan informasi secara akurat tentang diklat yang akan dilaksanakan melalui media teknologi informasi	Monitoring dan evaluasi pada media sosial	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-
12	Peningkatan pelaksanaan monev dan penyusunan rencana tindak lanjut hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya untuk dijadikan perbaikan periode selanjutnya	Reviu laporan pemantauan kinerja	Sekretaris	Triwulan I s.d IV	Triwulan I s.d IV	-
13	Menyusun rencana anggaran kas sesuai prioritas dan jadwal kegiatan	Reviu laporan RAK dan dokumen rencana kegiatan	Sekretaris	Triwulan I s.d IV	Triwulan I s.d IV	-
14	Evaluasi pembagian tugas secara berkala sesuai jabatan masing-masing	Monitoring dan evaluasi laporan kinerja pegawai	Sekretaris	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-
15	Peningkatan pembinaan SDM layanan administrasi umum secara tegas dan dilakukan secara intensif	Evaluasi laporan daftar kehadiran pegawai	Sekretaris	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-
16	Inventarisasi dan evaluasi terhadap sarana dan prasarana kantor secara berkala serta peningkatan pengawasan pemegang barang milik negara.	Monev laporan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	Sekretaris	Januari s/d Desember 2024	Januari s/d Desember 2024	-

Dibuat di Lamongan
Pada tanggal 13 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan



Dr. S. Herkin, M.Pd.
Kepala Muda
NIP. 19661019 198703 1 008

Tabel II.2
FORMULIR KERTAS KERJA PENCATATAN KEJADIAN RISIKO (*RISK EVENT*) DAN RTP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TRIWULAN IV TAHUN 2024

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
1	Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta)	RSO 24.38.5 .01	Januari 2024	Belum terlaksananya uji kompetensi terhadap seluruh pegawai	Tidak ada jaminan kepastian karier yang jelas dan ASN kurang profesional dalam menjalankan tugas	-	1) Melakukan analisa dan pemetaan talenta/ kompetensi pegawai sebagai dasar perencanaan dan pelaksanaan mutasi, pangkat dan jabatan sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang berlaku; 2) Melaksanakan uji kompetensi bagi sebagian pegawai untuk seleksi terbuka dalam pengisian JPT Pratama; 3) Penetapan Peraturan Bupati tentang tatacara mutasi dan promosi ASN;	1) Januari s.d Desember 2) Triwulan I 3) Triwulan II	1) Januari s.d Desember 2024 2) Triwulan I 3) -	1) Laporan database ASN potensial 2) Laporan seleksi terbuka JPT Pratama 3) Raperbup Lamongan tentang Tata cara Mutasi dan Promosi	66,67%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
2	Masih terdapat kesenjangan kompetensi dan kinerja	RSO 24.38.5.02	Januari 2024	Pengembangan kompetensi belum dilaksanakan terhadap seluruh pegawai dan belum tersusunnya Analisis kesenjangan kompetensi serta kinerja individu secara optimal.	Pelayanan yang diberikan ASN kepada masyarakat tidak optimal.	-	1) Melakukan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja secara optimal untuk setiap pegawai yang diperbaharui secara berkala; 2) Menyusun strategi peningkatan kompetensi pegawai berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi; 3) Melaksanakan dialog kinerja secara terjadwal dan menyeluruh untuk seluruh pegawai; 4) Menyusun strategi/ program untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai serta monev atas	1) Triwulan I s.d Triwulan IV 2) Triwulan I s.d Triwulan IV 3) Triwulan I s.d IV 4) Triwulan I s.d IV	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan I s.d IV 3) Triwulan I s.d IV 4) Triwulan I s.d IV	1) Laporan kesenjangan kompetensi dan kinerja 2) Laporan strategi kesenjangan kompetensi 3) Laporan dialog kinerja pegawai 4) Dokumen strategi permasalahan kinerja pegawai	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
							strategi yang telah dilakukan;				
3	Sistem informasi yang ada belum berjalan secara optimal	RSO 24.38.5.03	Januari 2024	Sistem informasi yang belum terintegrasi pada proses kepegawaian lainnya	Pelayanan kepegawaian menjadi kurang efektif dan efisien	-	1) Mengintegrasikan SIMEGILAN dengan SI ASN secara bertahap; 2) Mengembangkan fitur statistik kepegawaian yang terintegrasi dalam dashboard pimpinan sebagai dasar pengambilan kebijakan kepegawaian;	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan IV	1) Triwulan I dan IV 2024 2) Triwulan IV	1) Laporan integrasi SIMEGILAN dengan SI ASN per Juni 2024 2) Pengembangan fitur statistik kepegawaian yang terintegrasi dalam dashboard pimpinan sebagai dasar pengambilan kebijakan kepegawaian dijadwalkan pada triwulan IV.	100,00%
4	Implementasi sistem akuntabilitas kinerja internal pemerintah belum berjalan optimal.	RSO 24.38.5.04	Januari 2024	Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum optimal	Kurang efektif dan efisiennya penggunaan anggaran dalam mencapai	-	Melaksanakan evaluasi kinerja tiap bulan terhadap seluruh pejabat struktural dan melibatkan seluruh	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan evaluasi kinerja tiap bulan terhadap seluruh pejabat struktural dan melibatkan	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
					tujuan organisasi		pegawai secara berjenjang.			seluruh pegawai secara berjenjang.	
5	Masih terdapat perbedaan data pada aplikasi Simegilan dengan SIASN.	ROO 24.38.5.01	Januari 2024	Belum sepenuhnya data ASN terintegrasi dalam satu sistem informasi manajemen kepegawaian	Kualitas data ASN secara realtime di lingkungan Kabupaten Lamongan menjadi kurang valid	Dapat dilaksanakan real time dengan aplikasi SIMEGILAN	Optimalisasi pelaksanaan rekon data kepegawaian dengan pemanfaatan aplikasi SIMEGILAN yang secara bertahap telah terintegrasi dengan aplikasi SIASN	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan pelaksanaan rekon data kepegawaian dengan pemanfaatan aplikasi SIMEGILAN dan aplikasi SIASN	100,00%
6	Penempatan ASN belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dimiliki	ROO 24.38.5.02	Januari 2024	Sulitnya memperoleh ASN sesuai dengan persyaratan jabatan	Kurangnya profesionalitas ASN dalam melaksanakan tugas dan jabatan	-	1) Menyusun dan mengupdate Database ASN potensial secara berkala; 2) Penyusunan peraturan tentang tata cara mutasi dan promosi	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan II	1) Triwulan I s.d IV 2) Raperbup Lamongan tentang Tata cara Mutasi dan Promosi	1)Database ASN potensial. 2)Raperbup Lamongan tentang Tata cara Mutasi dan Promosi	80,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
7	Belum optimalnya kinerja ASN jabatan Fungsional	ROO 24.38.5 .03	Januari 2024	Kurangnya pemahaman ASN tentang tugas dan fungsi jabatan fungsional	Pencapaian kinerja individu pejabat fungsional belum berdampak pada capaian organisasi	-	1) Sosialisasi terkait peraturan serta tugas dan fungsi jabatan fungsional kepada seluruh pejabat fungsional secara berkelanjutan melalui media teknologi informasi; 2) Penempatan ASN jabatan fungsional sesuai dengan tupoksi jabatan fungsional;	1) Triwulan I s.d IV 2) Januari s.d Desember 2024	1) Triwulan I s.d IV 2) Januari s.d Desember 2024	1) Laporan Sosialisasi peraturan terkait jabatan fungsional. 2) Laporan fasilitasi jabatan fungsional	100,00%
8	Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN	ROO 24.38.5 .04	Januari 2024	Kurangnya kualitas pembinaan dan penanganan disiplin yang tidak optimal	Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap ASN menurun	-	1) Sosialisasi / penguatan pembinaan disiplin ASN secara intensif melalui media teknologi informasi; 2) Monitoring dan evaluasi disiplin ASN secara berkala.	1) Triwulan I s.d IV 2) Triwulan I s.d IV	1) Januari, April, Juli dan Oktober 2024 2) Maret, Juni, September dan Desember 2024	1) Laporan Sosialisasi/ penguatan pembinaan disiplin ASN melalui media sosial. 2) Laporan Monitoring dan evaluasi disiplin ASN triwulan I dan II	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
9	Belum optimalnya kualitas Penilaian Kinerja ASN dari Perangkat Daerah	ROO 24.38.5 .05	Januari 2024	Kurangnya pemahaman Perangkat Daerah terkait Pengelolaan Kinerja Pegawai	Penilaian Kinerja ASN menjadi kurang obyektif dan capaian kinerja individu ASN belum memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian kinerja organisasi	-	1) Sosialisasi / penguatan pengelolaan kinerja secara intensif melalui media teknologi informasi; 2) Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja secara berkala; 3) Implementasi aplikasi E-Performance untuk seluruh ASN.	1) Triwulan I s.d IV 2) Januari s/d Desember 2024 3) Triwulan IV	1) Januari, April, Juli dan Oktober 2024 2) Januari s.d Desember 2024 3) -	1) Laporan Sosialisasi / penguatan pengelolaan kinerja. 2) Laporan Monitoring dan evaluasi penilaian kinerja bulanan.	94,12%
10	Tidak terjadi peningkatan kompetensi ASN peserta diklat secara signifikan	ROO 24.38.5 .06	Januari 2024	Penyerapan materi oleh peserta diklat kurang maksimal	Hasil pelaksanaan diklat kurang memberikan dampak yang signifikan terhadap capaian kinerja organisasi	-	Melaksanakan seleksi calon peserta diklat bagi ASN yang sesuai tugas dan fungsi jabatannya	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	1) Laporan hasil seleksi calon peserta diklat Latsar 2) Laporan hasil orientasi dan magang PPPK	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
11	Belum adanya kesadaran ASN untuk meningkatkan kompetensinya	ROO 24.38.5 .07	Januari 2024	Kurangnya dukungan dan dorongan yang diberikan oleh perangkat daerah terhadap peningkatan pengembangan kompetensi ASN	Peningkatan pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan menjadi tidak tepat sasaran	-	Memberikan informasi secara akurat tentang diklat yang akan dilaksanakan melalui media teknologi informasi	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan atau informasi tentang pelaksanaan diklat melalui media sosial.	100,00%
12	Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja kurang maksimal	ROO 24.38.5 .08	Januari 2024	Kurangnya pemahaman dan koordinasi antar lintas bidang terhadap perencanaan, penganggaran serta monev pelaksanaan kinerja dan anggaran program/ kegiatan.	Kualitas penentuan tindak lanjut hasil evaluasi dan strategi pencapaian kinerja untuk perencanaan periode selanjutnya menjadi kurang optimal	-	Peningkatan pelaksanaan monev dan penyusunan rencana tindak lanjut hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya untuk dijadikan perbaikan periode selanjutnya	Triwulan I s.d IV	Maret, Juni, September dan Oktober 2024	Laporan pemantauan kinerja individu triwulan I, II dan III 2024	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
13	Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal	ROO 24.38.5 .09	Januari 2024	Kurangnya koordinasi dan komitmen antar instansi dalam penyusunan rencana kegiatan	Pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan jadwal yang direncanakan	-	Menyusun rencana anggaran kas sesuai prioritas dan jadwal kegiatan	Triwulan I s.d IV	Januari, Mei, September dan Oktober 2024	Laporan penyusunan rencana anggaran kas Tahun 2024	100,00%
14	Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal	ROO 24.38.5 .10	Januari 2024	Keterbatasan anggaran untuk mencukupi prioritas kebutuhan belum mampu mengakomodir semua kebutuhan layanan administrasi	Pelaksanaan kegiatan pada masing-masing bidang menjadi kurang maksimal	-	Evaluasi pembagian tugas secara berkala sesuai jabatan masing-masing	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan evaluasi pembagian tugas bulanan	100,00%
15	Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	ROO 24.38.5 .11	Januari 2024	Kurangnya kedisipinan dan kesadaran ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Pelayanan yang diberikan Perangkat Daerah menjadi kurang maksimal	-	Peningkatan pembinaan SDM layanan administrasi umum secara tegas dan dilakukan secara intensif	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan pelaksanaan pembinaan SDM	100,00%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Keterangan	% Realisasi Pelaksanaan RTP
16	Sarana dan prasarana kantor kurang terpelihara	ROO 24.38.5 .12	Januari 2024	Kurangnya kesadaran ASN dalam memelihara sarana dan prasarana kantor	Pelaksanaan kegiatan pada masing-masing bidang menjadi kurang maksimal	-	Inventarisasi dan evaluasi terhadap sarana dan prasarana kantor secara berkala serta peningkatan pengawasan pemegang barang milik negara.	Januari s/d Desember 2024	Januari s.d Desember 2024	Laporan rekonsiliasi aset setiap bulan	100,00%
Persentase Rata-rata Capaian Pelaksanaan RTP											96,30%

Dibuat di Lamongan
Pada tanggal 13 Januari 2025



**Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan**

Drs. Rodikin, M.Pd.
Pembina Utama Muda
NIP. 19661019 198703 1 008

III. Hambatan Pelaksanaan Kegiatan

Uraian dan analisis hal-hal yang menjadi kendala atau hambatan dalam pelaksanaan kegiatan pengendalian atau hal-hal yang menyebabkan terjadinya gap antara rencana dan realisasi kegiatan pengelolaan risiko pada BKPSDM Kabupaten Lamongan, yaitu:

- a) Rendahnya komitmen pemilik risiko dalam melaksanakan rencana tindak pengendalian sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- b) Keterbatasan dukungan kapasitas sumber daya manusia dan anggaran mengakibatkan sulitnya melaksanakan rencana tindak pengendalian secara optimal.
- c) Kurangnya koordinasi dan keterbatasan pengetahuan dan pemahaman Unit Pemilik Risiko tentang pengelolaan risiko di setiap bidang masing-masing.
- d) Terdapat risiko yang selalu muncul sehingga tetap membutuhkan pemutakhiran rencana tindak pengendalian.

Selain kendala umum tersebut terdapat kendala khusus terhadap rencana tindak pengendalian yang telah ditetapkan diantaranya yaitu:

- a) Penyusunan dan Penetapan Peraturan Bupati tentang tatacara mutasi dan promosi ASN, yang seharusnya terealisasi di triwulan II namun sampai saat ini masih dalam proses perancangan peraturan. Untuk itu selanjutnya segera akan dilaksanakan *review* kembali terkait adanya perubahan regulasi terkait manajemen ASN dan implementasi aplikasi mutasi ASN (*Integrated Mutasi*) yang dikembangkan oleh BKN;
- b) Implementasi aplikasi E-Performance untuk seluruh ASN yang seharusnya terealisasi di triwulan IV namun sampai saat ini belum terealisasi dikarenakan masih terdapat fitur-fitur pada aplikasi E-performance yang perlu disempurnakan dan optimalisasi penggunaan aplikasi dari BKN Pengelolaan Kinerja Pegawai, yaitu aplikasi e-kinerja BKN.

IV. Monitoring Risiko dan RTP

Hasil monitoring atas pengomunikasian risiko, rencana tindak pengendalian, keterjadian risiko, pelaksanaan rencana tindak pengendalian dan kegiatan pemantauan rencana tindak pengendalian pada triwulan IV tahun 2024 dapat dianalisa bahwa risiko dapat diminimalisir sebesar **96,30%**. Berdasarkan persentase capaian rata-rata pelaksanaan rencana tindak pengendalian, masih terdapat sisa risiko yang belum dapat diselesaikan sampai dengan triwulan IV yaitu:

- 1) Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta), dengan rencana tindak pengendalian "Penetapan Peraturan Bupati tentang tatacara mutasi dan promosi ASN".
- 2) Penempatan ASN belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dimiliki, dengan rencana tindak pengendalian "Penyusunan peraturan tentang tata cara mutasi dan promosi".
- 3) Belum optimalnya kualitas Penilaian Kinerja ASN dari Perangkat Daerah, dengan rencana tindak pengendalian "Implementasi aplikasi E-Performance untuk seluruh ASN".

Dari sisa risiko dan rencana tindak pengendalian tersebut, untuk selanjutnya akan digunakan sebagai bahan evaluasi dalam pemantauan serta perbaikan pelaksanaan pengendalian risiko pada periode penilaian risiko tahun 2025, sampai risiko-risiko tersebut dapat diminimalisir atau dihilangkan.

V. Penutup

Dari hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang dilaksanakan pada periode triwulan IV dapat disimpulkan bahwa pengendalian risiko dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan, terbukti bahwa persentase capaian rata-rata pelaksanaan rencana tindak pengendalian sebesar **96,30%**.

Bahwa Unit Pemilik Risiko mempunyai peranan sangat penting dalam pengelolaan risiko, dimulai dari identifikasi risiko, pelaksanaan kegiatan, penyusunan rencana tindak pengendalian dan pemantauan.

Sebagai tindak lanjut dari monitoring pengelolaan risiko pada periode ini sebagai perbaikan untuk penerapan pengelolaan risiko periode selanjutnya guna meningkatkan kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan, untuk itu perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a) Perlu adanya motivasi dan penekanan oleh Unit Pemilik Risiko strategis untuk peningkatan komitmen bersama pemilik risiko di level operasional dalam pengelolaan risiko.
- b) Peningkatan kompetensi Unit Pemilik Risiko tentang Manajemen Risiko agar setiap Unit Pemilik Risiko dapat mengendalikan, meminimalisir atau bahkan meniadakan faktor risiko yang akan terjadi.
- c) Peningkatan koordinasi antar pemilik risiko agar pelaksanaan tindak pengendalian dapat terintegrasi dengan efektif dan efisien.
- d) Sisa risiko yang belum dapat diselesaikan pada tahun 2024 akan dijadikan sebagai bahan evaluasi dan perencanaan pelaksanaan penilaian risiko periode tahun 2025.
- e) Pengalokasian anggaran diprioritaskan pada rencana tindak pengendalian risiko yang memiliki tingkat risiko paling tinggi sampai dengan yang paling rendah.

Demikian laporan pelaksanaan pengelolaan risiko triwulan IV Tahun 2024 ini disusun, sebagai dasar evaluasi dan perbaikan pelaksanaan pengendalian risiko periode selanjutnya.

Dibuat di Lamongan

Pada tanggal 13 Januari 2025



Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Shedikin, M.Pd.

Pemangku Utama Muda

NIP. 19661019 198703 1 008