



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

Jalan Basuki Rahmat Nomor 1-2, Lamongan, Jawa Timur 62251,
Telepon (0322) 321164, Faksimile (0322) 321164, Pos-el : bkpsdm@lamongankab.go.id
Laman www.bkpsdm.lamongankab.go.id

Lamongan, 2 Januari 2026

Nomor : 800/ 07 /413.205/2026
Sifat : **Penting**
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : Laporan Pengelolaan Risiko Triwulan IV Tahun 2025
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Lamongan

Yth. Bupati Lamongan
di

L A M O N G A N

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, mengamanatkan bahwa seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Dalam rangka peningkatan kualitas penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah guna mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Daerah, setiap Perangkat Daerah perlu melakukan pengelolaan risiko dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Lamongan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Berkenaan dengan hal tersebut, disampaikan dengan hormat laporan Pengelolaan Risiko Triwulan IV Tahun 2025 dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan, sebagaimana terlampir.

Demikian laporan Pengelolaan Risiko di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan periode Triwulan IV Tahun 2025 untuk menjadikan periksa.

Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan



Fara Damayanti Zubaidah, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda/IVc

0322 321167 30509 199803 2 005

Tembusan:

- Yth. 1. Sekretaris Daerah Kabupaten Lamongan;
2. Unit Kepatuhan Resiko Pemerintah
Daerah Kabupaten Lamongan.

PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN



LAPORAN PELAKSANAAN PENGELOLAAN RISIKO
TRIWULAN IV TAHUN 2025

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



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

Jalan Basuki Rahmat Nomor 1-2, Lamongan, Jawa Timur 62251,
Telepon (0322) 321164, Faksimile (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>Dwi Febriana, S.I.Kom. NIP. 19890227 201402 2 009 Anggota</p>
Diperiksa	:	<p>Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan</p>  <p>Puji Nawatiningsih, S.AP. NIP. 19680511 199202 2 002 Koordinator</p>
Disahkan Oleh	:	<p>Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan</p>  <p>Damarwati Lubaidah, S.Sos., M.Si. NIP. 1950509 199803 2 005 Ketua</p>

**LAPORAN TRIWULAN IV TAHUN 2025 PENGELOLAAN RISIKO
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LAMONGAN**

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi yang semakin pesat dan kompleks mengharuskan manajemen untuk menerapkan Manajemen Risiko. Sebagaimana diamanatkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mengamanatkan seluruh Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dalam rangka pencapaian tujuan SPIP tersebut, pimpinan/manajemen perlu menerapkan manajemen risiko untuk memperoleh keyakinan bahwa hambatan yang mungkin timbul dalam rangka pencapaian tujuan telah dikelola dengan baik pada tingkatan yang dapat diterima.

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 adalah penerapan kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen yang secara sistematis atas aktivitas penetapan konteks, identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, respons risiko, pemantauan, serta informasi dan komunikasi. Proses manajemen risiko dilakukan oleh seluruh jajaran manajemen dan segenap pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lamongan.

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) Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN Pemerintah Daerah, dengan indikator “**Indeks Sistem Merit**”.
- 2) Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah, dengan indikator “**Nilai SAKIP BKPSDM**”.

Untuk mencapai 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut didukung oleh 3 (tiga) program dan 12 (dua belas) kegiatan. Dalam menjalankan sasaran strategis, program, dan kegiatan tentunya terdapat potensi keberhasilan maupun risiko kegagalan yang perlu dipertimbangkan pada awal perencanaan.

Oleh sebab itu, BKPSDM Kabupaten Lamongan perlu melaksanakan manajemen risiko, karena langkah tersebut menjadi hal yang krusial untuk meminimalisir bahkan menghilangkan potensi risiko yang dapat muncul dalam setiap kegiatan. Dalam hal ini, peran 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. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
2. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6897);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 39 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Tahun 2010 Nomor 39);
7. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Tahun 2011 Nomor 37);

8. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Risiko di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lamongan (Berita Daerah Tahun 2022 Nomor 17);
9. Peraturan Bupati Nomor 90 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 97 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 90 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lamongan;
10. Keputusan Bupati Lamongan Nomor 188/193/KEP/413.013/2023 tentang Struktur Pengelola Risiko Kabupaten Lamongan.

C. Maksud dan Tujuan

Manajemen risiko diterapkan dengan maksud untuk menyediakan informasi risiko yang komprehensif bagi organisasi mengenai potensi risiko yang dapat muncul. Dengan adanya informasi ini, BKPSDM Kabupaten Lamongan dapat mengambil langkah-langkah yang proaktif untuk mencegah terjadinya risiko atau mengurangi dampak risiko. 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:

- Penetapan konteks kegiatan yang akan dikelola risikonya;
Penetapan konteks merupakan proses menentukan parameter internal dan eksternal untuk mengelola risiko serta menentukan ruang lingkup kriteria risiko.
- Identifikasi risiko;
Merupakan proses menetapkan apa, dimana, kapan, mengapa, dan bagaimana risiko dapat terjadi sehingga dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan.

- Analisis risiko;
Merupakan proses penilaian terhadap risiko yang telah teridentifikasi dalam rangka mengestimasi kemungkinan munculnya dan besaran dampaknya untuk menetapkan level atau status risikonya.
- Evaluasi risiko;
Merupakan proses untuk menentukan daftar prioritas risiko dengan membandingkan antara peta risiko dengan selera risiko yang telah ditetapkan Pemilik Risiko.
- Respons risiko;
Merupakan proses merancang dan menetapkan rencana tindak pengendalian. Rencana tindak pengendalian adalah uraian tentang kegiatan pengendalian yang akan dilakukan oleh Perangkat Daerah.
- Pemantauan dan telaah ulang;
Merupakan proses pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan setiap proses manajemen risiko telah dilaksanakan. Pelaksanaan revidi yaitu penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan.
- Informasi dan komunikasi.
Merupakan proses penyediaan dan pemanfaatan sarana komunikasi untuk menunjang pelaksanaan manajemen risiko.

II. Rencana dan Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah

A. Rencana Kegiatan Pengelolaan Risiko Pemerintah Daerah Triwulan IV 2025

Kegiatan pengelolaan risiko ini mencakup perencanaan dan pelaksanaan tindakan pengendalian terhadap risiko-risiko yang telah diidentifikasi untuk periode Triwulan IV Tahun 2025. Bagian ini juga merupakan pemutakhiran atas risiko dan Rencana Tindak Pengendalian (RTP) dari periode sebelumnya yaitu 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 pegawai;
- 3) Masih terdapat permasalahan kinerja pegawai;
- 4) Kualitas data dan informasi manajemen kepegawaian masih belum maksimal keakuratan dan *update secara real time*;
- 5) Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum optimal untuk peningkatan kualitas kinerja.

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

- 1) Masih terdapat disparitas, redundansi dan inkonsistensi data kepegawaian;
- 2) Keamanan sistem informasi manajemen kepegawaian masih rendah;
- 3) Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian perencanaan kebutuhan formasi dengan kebutuhan ASN Perangkat Daerah;
- 4) Pemetaan talent pool ASN belum maksimal;
- 5) Penempatan ASN belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi jabatan dan kebutuhan/formasi;
- 6) Masih rendahnya jumlah ASN jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahliannya;
- 7) Terdapat ketimpangan kinerja antar pegawai diseluruh Perangkat Daerah;
- 8) Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN;
- 9) Masih ditemukan manipulasi data absensi kehadiran online;
- 10) Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis;
- 11) Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan jabatan yang dimiliki;
- 12) Masih terdapat pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan;
- 13) Penyedia jasa penyelenggaraan diklat oleh pihak tertentu yang kurang kompeten;
- 14) Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja pegawai kurang maksimal;
- 15) Pelaporan hasil evaluasi kinerja Perangkat Daerah pada sistem informasi pelaporan tidak optimal;
- 16) Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal;
- 17) Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal;
- 18) Kebutuhan sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya terakomodir;
- 19) Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan;
- 20) Sarana dan prasarana penunjang 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 2025 sebagaimana terlampir (**Formulir Kertas Kerja Rancangan Pemantauan Atas Pengendalian Intern**).

**FORMULIR KERTAS KERJA RANCANGAN PEMANTAUAN ATAS PENGENDALIAN INTERN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMONGAN
PERIODE TAHUN 2025**

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1	Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN.	Evaluasi terhadap laporan hasil integrasi simpeg dan data pengembangan karir	Kepala BKPSDM	Juli 2025	Juli 2025	-
2	1) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi sesuai jenis jabatan untuk setiap pegawai yang diperbarui secara berkala; 2) Penguatan penyelenggaraan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah.	1) Evaluasi analisis kesenjangan kompetensi; 2) Evaluasi kegiatan coaching dan mentoring.	Kepala BKPSDM	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	-
3	Melakukan evaluasi dan perbaikan strategi secara berkala untuk mengatasi permasalahan pegawai yang berkinerja rendah.	1) Evaluasi dokumen penilaian kinerja; 2) Evaluasi hasil analisis kesenjangan kinerja dan tindak lanjutnya.	Kepala BKPSDM	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
4	1) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap; 2) Menjaga validitas data ASN secara optimal dengan meminimalisir disparitas data.	Evaluasi pengembangan fitur layanan kepegawaian dan hasil validatas data ASN ke BKN.	Kepala BKPSDM	1)Juli 2025; 2)Januari s.d Desember 2025.	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	-
5	Menyusun tindak lanjut yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.	Monev tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja	Kepala BKPSDM	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	-
6	Melaksanakan rekonsiliasi dan sosialisasi updating data kepegawaian	Evaluasi hasil rekonsiliasi data kepegawaian	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
7	Meningkatkan keamanan data kepegawaian pada aplikasi Simegilan.	Laporan hasil back up data dan maintenance Simegilan	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
8	Optimalisasi desk penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi.	Evaluasi hasil desk perencanaan kebutuhan ASN	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	-
9	Melakukan update database ASN potensial secara berkala dan berkelanjutan.	Monev pemutakhiran database ASN	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
10	Melakukan pemetaan database ASN potensial secara bertahap.	Monev hasil pemetaan database ASN potensial	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	Risiko <i>Fraud</i>
11	Optimalisasi membuka ruang konsultasi bagi pengembangan karier ASN jabatan fungsional.	Monev pengembangan karier jabatan fungsional	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
12	Optimalisasi pemantauan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan E-Performance.	Monev pemantauan kinerja pegawai dari aplikasi E-performance	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
13	Optimalisasi pembinaan disiplin ASN dan pemberian punishment dengan tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin ASN.	Monev hasil pembinaan disiplin ASN	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
14	Melakukan pemantauan kehadiran pegawai dan verifikasi data absensi secara lebih ketat dan berjenjang	Monev rekapitulasi hasil evaluasi disiplin dan produktivitas kerja pegawai setiap bulan	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	Risiko <i>Fraud</i>

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
15	Monev pelaksanaan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah secara berkala.	Monev pelaksanaan coaching dan mentoring	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Semester I dan II 2025.	Semester I dan II 2025.	-
16	Memperluas informasi kegiatan pengembangan kompetensi dan akses belajar bagi ASN melalui media sosial secara periodik.	Monev dan rekonsiliasi data pengembangan kompetensi	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
17	Optimalisasi verifikasi persyaratan tugas belajar secara berjenjang.	Monev rekapitulasi Penerbitan izin tugas belajar	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	Risiko <i>Fraud</i>
18	Melakukan monev kinerja penyedia jasa penyelenggara diklat secara berkala	Evaluasi dan umpan balik dari peserta diklat	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Juli 2025	Juli 2025	Risiko Kemitraan
19	Melaksanakan mekanisme sistem perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran secara efektif dan efisien.	Monev hasil evaluasi kinerja Evaluasi update data perencanaan dan evaluasi pada <i>G-drive</i>	Sekretaris	Maret 2025	Maret 2025	-
20	Melakukan back up data pelaporan kinerja Perangkat Daerah untuk mengantisipasi kerusakan data pada aplikasi.	Evaluasi dokumen hasil <i>back up</i> data pelaporan kinerja	Sekretaris	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
21	Optimalisasi penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan.	Monev hasil penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan	Sekretaris	Februari, Maret 2025	Februari, Maret 2025	-
22	Pembinaan pegawai internal BKPSDM secara berkala.	Evaluasi hasil pembinaan pegawai internal BKPSDM	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025	Januari s.d Desember 2025.	-

No	Kegiatan Pengendalian yang dibutuhkan	Bentuk/ Metode Pemantauan yang diperlukan	Penanggung jawab Pemantauan	Rencana Waktu Pelaksanaan Pemantauan	Realisasi Waktu Pelaksanaan	Keterangan
23	Memanfaatkan secara optimal sarana prasarana kantor yang tersedia serta ditunjang dengan kolaborasi dengan pihak terkait.	Monev kebutuhan sarana dan prasarana kantor	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
24	Pembinaan pegawai oleh atasan langsung terkait tugas dan tanggungjawabnya.	Rapat koordinasi internal BKPSDM	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
25	Penertiban kembali administrasi terhadap status dan tanggungjawab pengguna/ pemegang barang milik daerah.	Monev barang milik Daerah	Sekretaris	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-

B. Realisasi Kegiatan Pengelolaan Risiko Perangkat Daerah Triwulan IV

Dalam seluruh proses manajemen risiko terdapat proses pelaksanaan dan pemantauan kegiatan pengendalian risiko untuk memastikan bahwa pengendalian yang dirancang atas setiap risiko dapat terimplementasi secara lebih cepat dan efektif. Untuk itu, BKPSDM Kabupaten Lamongan telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko strategis maupun operasional yang dilaksanakan pada periode Triwulan IV Tahun 2025. Secara umum pengendalian yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana tindak pengendalian dengan capaian rata-rata sebesar **91,69%**.

Capaian ini menunjukkan bahwa sampai dengan periode Triwulan IV Tahun 2025 kegiatan pengendalian sudah dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana pelaksanaan rencana tindak pengendalian (RTP) yang ditentukan. Namun dari hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pengendalian masih terdapat RTP yang belum dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditetapkan di awal Tahun 2025, kegiatan pengendalian yang belum dapat dilaksanakan antara lain yaitu:

- 1) Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN;

Kegiatan pengendalian ini belum dapat dilaksanakan, dikarenakan sampai dengan saat ini regulasi terkait pengelolaan data kepegawaian dan manajemen talenta belum sepenuhnya harmonis dengan kebijakan SIASN. Untuk tahun 2026 Badan Kepegawaian Negara (BKN) akan mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Talenta (SIMATA) sebagai *platform* nasional terpadu untuk mengelola karier ASN secara objektif berdasarkan kompetensi, potensi, dan kinerja, yang akan menjadi wajib bagi seluruh ASN (PNS dan PPPK) mulai 1 Januari 2026.

- 2) Optimalisasi *desk* penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi;

Kegiatan pengendalian ini belum dapat dilaksanakan mengingat pada tahun 2025 belum ada kebijakan terkait pengadaan ASN formasi tahun 2025 sehingga desk penyusunan kebutuhan ASN hanya dioptimalkan pada analisis beban kerja, analisis jabatan serta peta jabatan pada masing-masing Perangkat Daerah oleh Bagian Organisasi.

- 3) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap.

Kegiatan pengembangan fitur layanan kepegawaian ini belum terlaksana, dikarenakan fokus pengelolaan sistem informasi kepegawaian yaitu pada keamanan data dan pemutakhiran data pegawai, khususnya data disparitas ASN.

Kegiatan yang belum terlaksana pada Triwulan IV Tahun 2025 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 BKPSDM Kabupaten Lamongan Triwulan IV Tahun 2025, dapat dijelaskan pada **Formulir Kertas Kerja Pencatatan Kejadian Risiko (Risk Event) dan RTP**, sebagaimana terlampir.

**FORMULIR KERTAS KERJA PENCATATAN KEJADIAN RISIKO (RISK EVENT) DAN RTP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TRIWULAN IV TAHUN 2025**

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
1	Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta)	RSO 25.38.5.01	Januari 2025	Belum terlaksananya uji kompetensi terhadap seluruh pegawai	Tidak ada jaminan kepastian karier yang jelas dan ASN kurang profesional dalam menjalankan tugas	-	Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN.	Juli 2025	Juli 2025	0%
2	Masih terdapat kesenjangan kompetensi pegawai	RSO 25.38.5.02	Januari s.d Desember 2025	Kurangnya kesadaran ASN terhadap kewajiban pengembangan kompetensi secara mandiri	Pegawai ASN tidak dapat melaksanakan tugas sesuai jabatan dan beban kerjanya secara optimal.	-	1) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi sesuai jenis jabatan untuk setiap pegawai yang diperbarui secara berkala; 2) Penguatan penyelenggaraan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah.	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
3	Masih terdapat permasalahan kinerja pegawai	RSO 25.38.5. 03	Januari s.d Desember 2025	Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja	Menurunnya kualitas kinerja organisasi	-	Melakukan evaluasi dan perbaikan strategi secara berkala untuk mengatasi permasalahan pegawai yang berkinerja rendah.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
4	Kualitas data dan informasi manajemen kepegawaian masih belum akurat dan real time	RSO 25.38.5. 04	Januari 2025	Integrasi dan validitas data kepegawaian belum optimal	Penggunaan manajemen data untuk peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian menjadi tidak efisien	-	1) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap; 2) Menjaga validitas data ASN secara optimal dengan meminimalisir disparitas data.	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	92.31%
5	Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum optimal untuk peningkatan kualitas kinerja	RSO 25.38.5. 05	Januari s.d Desember 2025	Kurangnya kapasitas SDM internal BKPSDM dalam mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah	Tidak tercapainya tujuan organisasi secara optimal	-	Menyusun tindak lanjut yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	100%
6	Masih terdapat disparitas, redundansi dan inkonsistensi data kepegawaian	ROO 25.38.5. 01	Januari 2025	Integrasi data kepegawaian pada Simegilan dengan SIASN belum maksimal	Kualitas dan integritas data kepegawaian menjadi tidak optimal	-	Melaksanakan rekonsiliasi dan sosialisasi updating data kepegawaian	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
7	Keamanan sistem informasi manajemen kepegawaian masih rendah	ROO 25.38.5.02	Januari 2025	Tidak memiliki fitur keamanan sistem yang memadai	Rentan terhadap serangan kejahatan cyber dan rawan rusak/kehilangan data	-	Meningkatkan keamanan data kepegawaian pada aplikasi Simegilan.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
8	Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian perencanaan kebutuhan formasi dengan kebutuhan ASN Perangkat Daerah	ROO 25.38.5.03	Januari s.d Desember 2025	Validasi data perencanaan kebutuhan formasi ASN pada Perangkat Daerah belum optimal	Jumlah pengadaan ASN tidak sesuai dengan Anjab ABK	-	Optimalisasi desk penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi.	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	0%
9	Pemetaan talent pool ASN belum maksimal	ROO 25.38.5.04	Januari s.d Desember 2025	Belum terlaksananya uji kompetensi terhadap seluruh pegawai	Manajemen talenta belum dapat diimplementasikan secara optimal	-	Melakukan update database ASN potensial secara berkala dan berkelanjutan.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
10	Penempatan ASN belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi jabatan dan kebutuhan/ formasi	ROO 25.38.5.05	Januari s.d Desember 2025	Belum terbangunnya sistem pengembangan karier berbasis manajemen talenta	Tidak sesuainya penempatan ASN dengan kualifikasi jabatan dan memberikan peluang kecurangan dalam proses mutasi promosi ASN	Risiko Fraud	Melakukan pemetaan database ASN potensial secara bertahap.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
11	Masih rendahnya jumlah ASN jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahliannya	ROO 25.38.5.06	Januari s.d Desember 2025	Rendahnya minat ASN dan tingginya biaya sertifikasi kompetensi jabatan fungsional	Kualitas kinerja ASN jabatan fungsional belum sepenuhnya sesuai standar sertifikasi bidang keahlian	-	Optimalisasi membuka ruang konsultasi bagi pengembangan karier ASN jabatan fungsional.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
12	Terdapat kesenjangan kinerja antar pegawai diseluruh Perangkat Daerah	ROO 25.38.5.07	Januari s.d Desember 2025	Belum optimalnya pemantauan dan evaluasi kinerja ASN	Menurunnya semangat kerja ASN untuk mencapai kinerja yang optimal	-	Optimalisasi pemantauan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan E-Performance.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
13	Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN	ROO 25.38.5.08	Januari s.d Desember 2025	Pengawasan yang tidak optimal dan banyak ASN yang abai terhadap peraturan disiplin yang berlaku	Dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap citra ASN sebagai pelayan publik	-	Optimalisasi pembinaan disiplin ASN dan pemberian punishment dengan tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin ASN.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
14	Masih ditemukan manipulasi data absensi kehadiran online	ROO 25.38.5.09	Januari s.d Desember 2025	Penyalahgunaan wewenang untuk memanipulasi bukti kehadiran pada aplikasi	Pemberian TPP menjadi tidak tepat sasaran Menciptakan budaya kerja yang tidak profesional	Risiko Fraud	Melakukan pemantauan kehadiran pegawai dan verifikasi data absensi secara lebih ketat dan berjenjang	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
15	Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	ROO 25.38.5.10	Januari s.d Desember 2025	Tingginya biaya dan keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan kompetensi teknis	ASN tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks	-	Monev pelaksanaan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah secara berkala.	Semester I dan II 2025.	Semester I dan II 2025.	100%
16	Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan jabatan yang dimiliki	ROO 25.38.5.11	Januari s.d Desember 2025	Kesadaran ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi masih rendah dan tingginya biaya pelatihan	ASN tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks	-	Memperluas informasi kegiatan pengembangan kompetensi dan akses belajar bagi ASN melalui media sosial secara periodik.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
17	Masih terdapat pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan	ROO 25.38.5.12	Januari s.d Desember 2025	Adanya kebijakan pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang berlaku	Memperbesar kesenjangan permasalahan pengembangan kompetensi ASN	Risiko Fraud	Optimalisasi verifikasi persyaratan tugas belajar secara berjenjang.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
18	Penyedia jasa penyelenggaraan diklat oleh pihak tertentu yang kurang kompeten	ROO 25.38.5.13	Triwulan III 2025	Adanya kemungkinan/ unsur subyektifitas dalam pemilihan/ penunjukan penyedia jasa diklat	Tidak optimalnya dampak dari pelaksanaan diklat	Risiko Kemitraan	Melakukan monev kinerja penyedia jasa penyelenggara diklat secara berkala	Juli 2025	Juli 2025	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
19	Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja pegawai kurang maksimal	ROO 25.38.5.14	Januari s.d Desember 2025	Kurangnya pemahaman dan koordinasi antar lintas bidang terhadap perencanaan, penganggaran serta monev pelaksanaan kinerja dan anggaran program/ kegiatan.	Terhambatnya proses Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	-	Melaksanakan mekanisme sistem perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran secara efektif dan efisien.	Maret 2025	Maret 2025	100%
20	Pelaporan hasil evaluasi kinerja Perangkat Daerah pada sistem informasi pelaporan tidak optimal	ROO 25.38.5.15	Januari s.d Desember 2025	Kurang optimalnya sistem informasi pelaporan dan pemantauan kinerja Perangkat Daerah yang tidak terintegrasi	Proses pelaporan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah tidak efektif dan efisien	-	Melakukan back up data pelaporan kinerja Perangkat Daerah untuk mengantisipasi kerusakan data pada aplikasi.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
21	Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal	ROO 25.38.5.16	Januari s.d Desember 2025	Kurangnya koordinasi dan komitmen antar instansi dalam penyusunan rencana anggaran dan kegiatan	Pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan jadwal yang direncanakan	-	Optimalisasi penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan.	Februari, Maret 2025	Februari, Maret 2025	100%

No	Risiko yang Teridentifikasi	Kode Risiko	Tanggal Terjadi	Sebab	Dampak	Ket.	RTP	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	% Realisasi Pelaksanaan RTP
22	Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal	ROO 25.38.5.17	Januari s.d Desember 2025	Kebutuhan layanan administrasi belum sepenuhnya terakomodir	Pelaksanaan kegiatan pada masing-masing bidang menjadi kurang maksimal	-	Pembinaan pegawai internal BKPSDM secara berkala.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
23	Kebutuhan sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya terakomodir	ROO 25.38.5.18	Januari s.d Desember 2025	Keterbatasan alokasi anggaran untuk mencukupi prioritas kebutuhan sarana dan prasarana kantor	Pelayanan yang diberikan menjadi kurang maksimal	-	Memfaatkan secara optimal sarana prasarana kantor yang tersedia serta ditunjang dengan kolaborasi dengan pihak terkait.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
24	Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	ROO 25.38.5.19	Januari s.d Desember 2025	Kurangnya kedisipinan dan kesadaran ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan	Pelayanan yang diberikan menjadi kurang maksimal	-	Pembinaan pegawai oleh atasan langsung terkait tugas dan tanggungjawabnya.	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	100%
25	Sarana dan prasarana penunjang kantor kurang terpelihara	ROO 25.38.5.20	Januari s.d Desember 2025	Rendahnya kepedulian pegawai untuk memelihara sarana dan prasarana penunjang kantor	Terhambatnya pelaksanaan kegiatan pada masing-masing bidang	-	Penertiban kembali administrasi terhadap status dan tanggungjawab pengguna/ pemegang barang milik daerah.	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	100%
Total Rata-Rata Capaian										91,69%

III. Hambatan Pelaksanaan Kegiatan

Dari hasil uraian dan analisis atas kegiatan pengendalian risiko pada Triwulan IV Tahun 2025 terdapat 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) Perubahan kebijakan tentang manajemen ASN yang dinamis mengakibatkan jadwal pelaksanaan kegiatan pengendalian menjadi tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- b) Rendahnya komitmen pemilik risiko dalam melaksanakan rencana tindak pengendalian sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- c) Keterbatasan dukungan kapasitas sumber daya manusia dan anggaran mengakibatkan sulitnya melaksanakan rencana tindak pengendalian secara optimal.
- d) Kurangnya koordinasi dan keterbatasan pengetahuan dan pemahaman Unit pemilik risiko tentang pengelolaan risiko di setiap bidang masing-masing.
- e) Terdapat risiko yang selalu muncul sehingga tetap membutuhkan pemutakhiran rencana tindak pengendalian.

IV. Monitoring Risiko dan RTP

Berdasarkan hasil monitoring atas pengomunikasian risiko, RTP, keterjadian risiko, pelaksanaan RTP serta kegiatan pemantauan RTP pada Triwulan IV Tahun 2025, dapat dianalisa bahwa tingkat risiko dapat diminimalisir sebesar 91,69%. Persentase tersebut diperoleh dari rata-rata persentase capaian pelaksanaan RTP selama periode Triwulan IV Tahun 2025, sehingga belum diperlukan pemutakhiran risiko dan RTP baru untuk periode triwulan berikutnya.

Namun demikian, masih terdapat sisa risiko yang belum dapat diselesaikan sampai dengan Triwulan IV Tahun 2025. Oleh karena itu, sisa risiko tersebut perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam pemantauan dan perbaikan pelaksanaan pengendalian risiko di periode selanjutnya, sampai risiko-risiko tersebut dapat diminimalisir atau dihilangkan.

V. Penutup

Dari hasil pelaksanaan kegiatan-kegiatan pengendalian terhadap risiko yang dilaksanakan pada periode Triwulan IV Tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa pengendalian risiko telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan melalui capaian rata-rata pelaksanaan RTP sebesar 91,69%.

Unit pemilik risiko mempunyai peranan sangat penting dalam pengelolaan risiko, yang meliputi identifikasi risiko, pelaksanaan kegiatan, penyusunan RTP dan proses pemantauan risiko.

Sebagai tindak lanjut dari monitoring pengelolaan risiko pada periode ini, serta sebagai perbaikan untuk penerapan pengelolaan risiko periode selanjutnya guna peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Lamongan, untuk itu diperlukan langkah-langkah perbaikan 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 dan pihak terkait agar pelaksanaan tindak pengendalian dapat terintegrasi dengan efektif dan efisien.
- d) Perlunya pemutakhiran rencana tindak pengendalian jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa rencana tindak pengendalian yang ada masih mempunyai banyak celah.

Demikian laporan pelaksanaan pengelolaan risiko Triwulan IV Tahun 2025 ini disusun, sebagai dasar evaluasi dan perbaikan pelaksanaan pengendalian risiko periode selanjutnya.

Lamongan, 31 Desember 2025



Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Lamongan

Idara Damayanti Zubaidah, S.Sos., M.Si.
Pembina Utama Muda/IVc
NIP. 19730509 199803 2 005

**LAMPIRAN LAPORAN PENGELOLAAN RISIKO
BKPSDM TAHUN 2025**

- 1. PEMANTAUAN TERHADAP PERISTIWA RISIKO (RISIKO YANG TERIDENTIFIKASI);**
- 2. DAFTAR PEMANTAUAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN;**
- 3. DAFTAR PEMANTAUAN KETERJADIAN RISIKO.**

Analisis Risiko

Lampiran I

Nama OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Tahun Penilaian : 2025
 Tujuan Strategis : Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah
 Urusan Pemerintahan : 1) Kepegawaian
 2) Pendidikan dan Pelatihan

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Rencana Waktu Pelaksanaan
		Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	a
	Risiko Strategis					
RSO 25.38.5.01	Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta)	4	4	16	Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN.	Juli 2025
RSO 25.38.5.02	Masih terdapat kesenjangan kompetensi pegawai	4	4	14	1) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi sesuai jenis jabatan untuk setiap pegawai yang diperbarui secara berkala; 2) Penguatan penyelenggaraan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah.	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.
RSO 25.38.5.03	Masih terdapat permasalahan kinerja pegawai	3	3	11	Melakukan evaluasi dan perbaikan strategi secara berkala untuk mengatasi permasalahan pegawai yang berkinerja rendah.	Triwulan I s.d IV 2025
RSO 25.38.5.04	Kualitas data dan informasi manajemen kepegawaian masih belum akurat dan real time	4	3	12	1) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap; 2) Menjaga validitas data ASN secara optimal dengan meminimalisir disparitas data	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.
RSO 25.38.5.05	Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum optimal untuk peningkatan kualitas kinerja	3	2	6	Menyusun tindak lanjut yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.	Triwulan I 2025

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Rencana Waktu Pelaksanaan
		Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	a
	Risiko Operasional					
ROO 25.38.5.01	Masih terdapat disparitas, redundansi dan inkonsistensi data kepegawaian	4	3	12	Melaksanakan rekonsiliasi dan sosialisasi updating data kepegawaian	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.02	Keamanan sistem informasi manajemen kepegawaian masih rendah	4	3	12	1) Optimalisasi back up database kepegawaian secara berkala; 2) Melakukan update keamanan antivirus dan firewall secara berkala.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.03	Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian perencanaan kebutuhan formasi dengan kebutuhan ASN Perangkat Daerah	3	3	9	Optimalisasi desk penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi.	Triwulan I 2025
ROO 25.38.5.04	Pemetaan talent pool ASN belum maksimal	4	4	16	Melakukan update database ASN potensial secara berkala dan berkelanjutan.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.05	Penempatan ASN belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi jabatan dan kebutuhan/formasi	4	3	10	Melakukan pemetaan database ASN potensial secara bertahap.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.06	Masih rendahnya jumlah ASN jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahliannya	4	3	10	Optimalisasi membuka ruang konsultasi bagi pengembangan karier ASN jabatan fungsional.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.07	Terdapat ketimpangan kinerja antar pegawai diseluruh Perangkat Daerah	4	3	10	Optimalisasi pemantauan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan E-Performance.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.08	Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN	4	2	9	Optimalisasi pembinaan disiplin ASN dan pemberian punishment dengan tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin ASN.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.09	Masih ditemukan manipulasi data absensi kehadiran online	3	2	6	Melakukan pemantauan kehadiran pegawai dan verifikasi data absensi secara lebih ketat dan berjenjang	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.10	Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	4	4	14	Monev pelaksanaan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah secara berkala.	Semester I dan II 2025.

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Rencana Waktu Pelaksanaan
		Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	a
ROO 25.38.5.11	Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan jabatan yang dimiliki	4	4	13	Memperluas informasi kegiatan pengembangan kompetensi dan akses belajar bagi ASN melalui media sosial secara periodik.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.12	Masih terdapat pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan	3	2	6	Optimalisasi verifikasi persyaratan tugas belajar secara berjenjang.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.13	Penyedia jasa penyelenggaraan diklat oleh pihak tertentu yang kurang kompeten	3	2	4	Melakukan monev kinerja penyedia jasa penyelenggara diklat secara berkala	Juli 2025
ROO 25.38.5.14	Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja pegawai kurang maksimal	3	2	7	Melaksanakan mekanisme sistem perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran secara efektif dan efisien.	Maret 2025
ROO 25.38.5.15	Pelaporan hasil evaluasi kinerja Perangkat Daerah pada sistem informasi pelaporan tidak optimal	3	3	8	Melakukan back up data pelaporan kinerja Perangkat Daerah untuk mengantisipasi kerusakan data pada aplikasi.	Triwulan I s.d IV 2025
ROO 25.38.5.16	Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal	3	2	6	Optimalisasi penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan.	Februari, Maret 2025
ROO 25.38.5.17	Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal	3	3	8	Pembinaan pegawai internal BKPSDM secara berkala.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.18	Kebutuhan sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya terakomodir	4	3	9	Memanfaatkan secara optimal sarana prasarana kantor yang tersedia serta ditunjang dengan kolaborasi dengan pihak terkait.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.19	Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	2	3	8	Pembinaan pegawai oleh atasan langsung terkait tugas dan tanggungjawabnya.	Januari s.d Desember 2025.
ROO 25.38.5.20	Sarana dan prasarana penunjang kantor kurang terpelihara	3	3	8	Penertiban kembali administrasi terhadap status dan tanggungjawab pengguna/ pemegang barang milik daerah.	Triwulan I s.d IV 2025

DAFTAR PEMANTAUAN RENCANA TINDAK PENGENDALIAN

Lampiran II

Nama Pemda : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Tahun Penilaian : 2025
 Tujuan Strategis : Meningkatnya Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah
 Urusan Pemerintahan : Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

No	Pernyataan Risiko	Kegiatan Pengendalian	Penanggung Jawab	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Hambatan/ Kendala
I	Risiko Strategis					
1	Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta)	Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN.	Kepala BKPSDM	Juli 2025	-	Mengingat telah diterbitkannya Keputusan Kepala BKN Nomor 411 tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan dan Penerapan Manajemen Talenta ASN Instansi Pemerintah, yang mana pada diktum keenam dinyatakan bahwa “Seluruh instansi pemerintah terhitung sejak tanggal 1 Januari 2026 wajib menggunakan sistem informasi Layanan Manajemen Talenta ASN Badan Kepegawaian Negara dalam rangka mendukung penerapan manajemen talenta Aparatur Sipil Negara yang terintegrasi.
2	Masih terdapat kesenjangan kompetensi pegawai	1) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi sesuai jenis jabatan untuk setiap pegawai yang diperbarui secara berkala; 2) Penguatan penyelenggaraan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah.	Kepala BKPSDM	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	-
3	Masih terdapat permasalahan kinerja pegawai	Melakukan evaluasi dan perbaikan strategi secara berkala untuk mengatasi permasalahan pegawai yang berkinerja rendah.	Kepala BKPSDM	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
4	Kualitas data dan informasi manajemen kepegawaian masih belum akurat dan real time	1) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap; 2) Menjaga validitas data ASN secara optimal dengan meminimalisir disparitas data.	Kepala BKPSDM	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	-
5	Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum optimal untuk peningkatan kualitas kinerja	Menyusun tindak lanjut yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.	Kepala BKPSDM	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	-

No	Pernyataan Risiko	Kegiatan Pengendalian	Penanggung Jawab	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Hambatan/ Kendala
II	Risiko Operasional					
1	Masih terdapat disparitas, redundansi dan inkonsistensi data kepegawaian	Melaksanakan rekonsiliasi dan sosialisasi updating data kepegawaian	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
2	Keamanan sistem informasi manajemen kepegawaian masih rendah	1) Optimalisasi back up database kepegawaian secara berkala; 2) Melakukan update keamanan antivirus dan firewall secara berkala.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
3	Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian perencanaan kebutuhan formasi dengan kebutuhan ASN Perangkat Daerah	Optimalisasi desk penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian Aparatur	Triwulan I 2025	Triwulan I 2025	-
4	Pemetaan talent pool ASN belum maksimal	Melakukan update database ASN potensial secara berkala dan berkelanjutan.	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
5	Penempatan ASN belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi jabatan dan kebutuhan/formasi	Melakukan pemetaan database ASN potensial secara bertahap.	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi ASN	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
6	Masih rendahnya jumlah ASN jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang	Optimalisasi membuka ruang konsultasi bagi pengembangan karier ASN jabatan fungsional.	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
7	Terdapat ketimpangan kinerja antar pegawai diseluruh Perangkat Daerah	Optimalisasi pemantauan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan E-Performance.	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
8	Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN	Optimalisasi pembinaan disiplin ASN dan pemberian punishment dengan tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin ASN.	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-

No	Pernyataan Risiko	Kegiatan Pengendalian	Penanggung Jawab	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Hambatan/ Kendala
9	Masih ditemukan manipulasi data absensi kehadiran online	Melakukan pemantauan kehadiran pegawai dan verifikasi data absensi secara lebih ketat dan berjenjang	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
10	Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	Monev pelaksanaan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah secara berkala.	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Semester I dan II 2025.	Semester I dan II 2025.	-
11	Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan jabatan yang dimiliki	Memperluas informasi kegiatan pengembangan kompetensi dan akses belajar bagi ASN melalui media sosial secara periodik.	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
12	Masih terdapat pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan	Optimalisasi verifikasi persyaratan tugas belajar secara berjenjang.	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
13	Penyedia jasa penyelenggaraan diklat oleh pihak tertentu yang kurang kompeten	Melakukan monev kinerja penyedia jasa penyelenggara diklat secara berkala	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Juli 2025	Juli 2025	-
14	Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja pegawai kurang maksimal	Melaksanakan mekanisme sistem perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran secara efektif dan efisien.	Sekretaris	Maret 2025	Maret 2025	-
15	Pelaporan hasil evaluasi kinerja Perangkat Daerah pada sistem informasi pelaporan tidak optimal	Melakukan back up data pelaporan kinerja Perangkat Daerah untuk mengantisipasi kerusakan data pada aplikasi.	Sekretaris	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-
16	Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal	Optimalisasi penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan.	Sekretaris	Februari, Maret 2025	Februari, Maret 2025	-
17	Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal	Pembinaan pegawai internal BKPSDM secara berkala.	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
18	Kebutuhan sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya terakomodir	Memanfaatkan secara optimal sarana prasarana kantor yang tersedia serta ditunjang dengan kolaborasi dengan pihak terkait.	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-

No	Pernyataan Risiko	Kegiatan Pengendalian	Penanggung Jawab	Rencana Pelaksanaan RTP	Realisasi Pelaksanaan RTP	Hambatan/ Kendala
19	Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	Pembinaan pegawai oleh atasan langsung terkait tugas dan tanggungjawabnya.	Sekretaris	Januari s.d Desember 2025.	Januari s.d Desember 2025.	-
20	Sarana dan prasarana penunjang kantor kurang terpelihara	Penertiban kembali administrasi terhadap status dan tanggungjawab pengguna/ pemegang barang milik daerah.	Sekretaris	Triwulan I s.d IV 2025	Triwulan I s.d IV 2025	-

Keterangan

Kolom a diisi dengan nomor urut

Kolom b diisi dengan risiko yang teridentifikasi

Kolom c diisi dengan kode risiko

Kolom d diisi dengan tanggal terjadinya risiko pada tahun berjalan

Kolom e diisi dengan penyebab peristiwa risiko saat terjadi pada tahun berjalan

Kolom f diisi dengan dampak peristiwa risiko pada tahun berjalan

Kolom g diisi dengan keterangan tambahan

DAFTAR PEMANTAUAN KETERJADIAN RISIKO

Lampiran III

Nama OPD : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Tahun Penilaian : 2025
 Tujuan Strategis : Meningkatkan Profesionalitas ASN Pemerintah Daerah
 Urusan Pemerintahan : 1) Kepegawaian
 2) Pendidikan dan Pelatihan

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Waktu Kejadian	Tempat Kejadian	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Penyebab
				Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	g	h	i
	Risiko Strategis							
RSO 25.38.5.01	Manajemen karier belum mengacu pada talent pool dan rencana suksesi (manajemen talenta)	Juli 2025	Pemerintah Kabupaten Lamongan	4	4	16	Integrasi sistem informasi kepegawaian dengan data pengembangan karir (manajemen talenta) dan SIASN.	Belum terlaksananya uji kompetensi terhadap seluruh pegawai
RSO 25.38.5.02	Masih terdapat kesenjangan kompetensi pegawai	1) Triwulan I s.d IV 2025; 2) Semester I dan II 2025.	Pemerintah Kabupaten Lamongan	4	4	14	1) Menyusun analisis kesenjangan kompetensi sesuai jenis jabatan untuk setiap pegawai yang diperbarui secara berkala; 2) Penguatan penyelenggaraan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah.	Kurangnya kesadaran ASN terhadap kewajiban pengembangan kompetensi secara mandiri
RSO 25.38.5.04	Kualitas data dan informasi manajemen kepegawaian masih belum akurat dan real time	1) Juli 2025; 2) Januari s.d Desember 2025.	Pemerintah Kabupaten Lamongan	4	3	12	1) Mengembangkan fitur layanan kepegawaian secara bertahap; 2) Menjaga validitas data ASN secara optimal dengan meminimalisir disparitas data.	Integrasi dan validitas data kepegawaian belum optimal
RSO 25.38.5.03	Masih terdapat permasalahan kinerja pegawai	Triwulan I s.d IV 2025	Pemerintah Kabupaten Lamongan	3	3	11	Melakukan evaluasi dan perbaikan strategi secara berkala untuk mengatasi permasalahan pegawai yang berkinerja rendah.	Belum optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja
RSO 25.38.5.05	Pemanfaatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum optimal untuk peningkatan kualitas kinerja	Triwulan I 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	2	6	Menyusun tindak lanjut yang jelas dan terukur dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja periode sebelumnya.	Kurangnya kapasitas SDM internal BKPSDM dalam mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah
	Risiko Operasional							
ROO 25.38.5.04	Pemetaan talent pool ASN belum maksimal	Triwulan I s.d IV 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	4	4	16	Melakukan update database ASN potensial secara berkala dan berkelanjutan.	Belum terlaksananya uji kompetensi terhadap seluruh pegawai
ROO 25.38.5.10	Masih rendahnya jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	Semester I dan II 2025.	Perangkat Daerah	4	4	14	Monev pelaksanaan kegiatan coaching dan mentoring terhadap seluruh Perangkat Daerah secara berkala.	Tingginya biaya dan keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan kompetensi teknis

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Waktu Kejadian	Tempat Kejadian	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Penyebab
				Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	g	h	i
ROO 25.38.5.11	Masih rendahnya jumlah ASN yang memiliki sertifikasi keahlian sesuai dengan jabatan yang dimiliki	Januari s.d Desember 2025.	Perangkat Daerah	4	4	13	Memperluas informasi kegiatan pengembangan kompetensi dan akses belajar bagi ASN melalui media sosial secara periodik.	Kesadaran ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi masih rendah dan tingginya biaya pelatihan
ROO 25.38.5.01	Masih terdapat disparitas, redundansi dan inkonsistensi data kepegawaian	Triwulan I s.d IV 2025	Pemerintah Kabupaten Lamongan	4	3	12	Melaksanakan rekonsiliasi dan sosialisasi updating data kepegawaian	Integrasi data kepegawaian pada Simegilan dengan SIASN belum maksimal
ROO 25.38.5.02	Keamanan sistem informasi manajemen kepegawaian masih rendah	Januari s.d Desember 2025.	BKPSDM Kabupaten Lamongan	4	3	12	1) Optimalisasi back up database kepegawaian secara berkala; 2) Melakukan update keamanan antivirus dan firewall secara berkala.	Tidak memiliki fitur keamanan sistem yang memadai
ROO 25.38.5.05	Penempatan ASN belum sepenuhnya mempertimbangkan kualifikasi jabatan dan kebutuhan/formasi	Triwulan I s.d IV 2025	Perangkat Daerah	4	3	10	Melakukan pemetaan database ASN potensial secara bertahap.	Belum terbangunnya sistem pengembangan karier berbasis manajemen talenta
ROO 25.38.5.06	Masih rendahnya jumlah ASN jabatan fungsional yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahliannya	Januari s.d Desember 2025.	Perangkat Daerah	4	3	10	Optimalisasi membuka ruang konsultasi bagi pengembangan karier ASN jabatan fungsional.	Rendahnya minat ASN dan tingginya biaya sertifikasi kompetensi jabatan fungsional
ROO 25.38.5.07	Terdapat ketimpangan kinerja antar pegawai diseluruh Perangkat Daerah	Triwulan I s.d IV 2025	Perangkat Daerah	4	3	10	Optimalisasi pemantauan kinerja pegawai melalui aplikasi E-Kinerja BKN dan E-Performance.	Belum optimalnya pemantauan dan evaluasi kinerja ASN
ROO 25.38.5.03	Masih ditemukan adanya ketidaksesuaian perencanaan kebutuhan formasi dengan kebutuhan ASN Perangkat Daerah	Triwulan I 2025	Perangkat Daerah	3	3	9	Optimalisasi desk penyusunan perencanaan kebutuhan bersama Perangkat Daerah dan Bagian Organisasi.	Validasi data perencanaan kebutuhan formasi ASN pada Perangkat Daerah belum optimal
ROO 25.38.5.08	Masih terdapat pelanggaran disiplin ASN	Triwulan I s.d IV 2025	Perangkat Daerah	4	2	9	Optimalisasi pembinaan disiplin ASN dan pemberian punishment dengan tegas terhadap setiap pelanggaran disiplin ASN.	Pengawasan yang tidak optimal dan banyak ASN yang abai terhadap peraturan
ROO 25.38.5.18	Kebutuhan sarana dan prasarana kantor belum sepenuhnya terakomodir	Januari s.d Desember 2025.	BKPSDM Kabupaten Lamongan	4	3	9	Memanfaatkan secara optimal sarana prasarana kantor yang tersedia serta ditunjang dengan kolaborasi dengan pihak terkait.	Rendahnya kepedulian pegawai untuk memelihara sarana dan prasarana penunjang kantor
ROO 25.38.5.19	Kinerja pelayanan kepegawaian kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan	Januari s.d Desember 2025.	BKPSDM Kabupaten Lamongan	2	3	8	Pembinaan pegawai oleh atasan langsung terkait tugas dan tanggungjawabnya.	Kurangnya kedisiplinan dan kesadaran ASN dalam melaksanakan tugas yang diberikan
ROO 25.38.5.20	Sarana dan prasarana penunjang kantor kurang terpelihara	Triwulan I s.d IV 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	3	8	Penertiban kembali administrasi terhadap status dan tanggungjawab pengguna/ pemegang barang milik daerah.	Keterbatasan alokasi anggaran untuk mencukupi prioritas kebutuhan sarana dan prasarana kantor

Kode Risiko	Pernyataan Risiko	Waktu Kejadian	Tempat Kejadian	Analisis Risiko			Kegiatan Pengendalian yang Dibutuhkan	Penyebab
				Skala Dampak	Skala Kemungkinan	Level Risiko		
a	b	c	d	e	f	g	h	i
ROO 25.38.5.15	Pelaporan hasil evaluasi kinerja Perangkat Daerah pada sistem informasi pelaporan tidak optimal	Triwulan I s.d IV 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	3	8	Melakukan back up data pelaporan kinerja Perangkat Daerah untuk mengantisipasi kerusakan data pada aplikasi.	Kurang optimalnya sistem informasi pelaporan dan pemantauan kinerja Perangkat Daerah yang tidak terintegrasi
ROO 25.38.5.17	Kualitas layanan administrasi umum masih belum optimal	Januari s.d Desember 2025.	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	3	8	Pembinaan pegawai internal BKPSDM secara berkala.	Kebutuhan layanan administrasi belum sepenuhnya terakomodir
ROO 25.38.5.14	Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja pegawai kurang maksimal	Maret 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	2	7	Melaksanakan mekanisme sistem perencanaan, evaluasi dan pelaporan kinerja dan anggaran secara efektif dan efisien.	Kurangnya pemahaman dan koordinasi antar lintas bidang terhadap perencanaan, penganggaran serta monev pelaksanaan kinerja dan anggaran program/kegiatan.
ROO 25.38.5.16	Penyerapan anggaran tidak tepat waktu dan kurang maksimal	Februari, Maret 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	2	6	Optimalisasi penyusunan rencana anggaran kas dan jadwal rencana kegiatan.	Kurangnya koordinasi dan komitmen antar instansi dalam penyusunan rencana anggaran dan kegiatan
ROO 25.38.5.09	Masih ditemukan manipulasi data absensi kehadiran online	Januari s.d Desember 2025.	Perangkat Daerah	3	2	6	Melakukan pemantauan kehadiran pegawai dan verifikasi data absensi secara lebih ketat dan berjenjang	Penyalahgunaan wewenang untuk memanipulasi bukti kehadiran pada aplikasi
ROO 25.38.5.12	Masih terdapat pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan	Triwulan I s.d IV 2025	Perangkat Daerah	3	2	6	Optimalisasi verifikasi persyaratan tugas belajar secara berjenjang.	Adanya kebijakan pemberian izin tugas belajar yang kurang sesuai dengan persyaratan dan ketentuan
ROO 25.38.5.13	Penyedia jasa penyelenggaraan diklat oleh pihak tertentu yang kurang kompeten	Juli 2025	BKPSDM Kabupaten Lamongan	3	2	4	Melakukan monev kinerja penyedia jasa penyelenggara diklat secara berkala	Adanya kemungkinan/ unsur subyektifitas dalam pemilihan/ penunjukan penyedia jasa diklat