

No	PERTANYAAN	JAWABAN	
		Dini Purnamawati, SE., M.Si (Kepala bagian Organisasi Sekretariat Kota Bandar Lampung)	AFRIZAL, S.Kom., M.M. (Analisis SDM Aparatur Muda, BKD) 08127967690
1	Apakah Inspektorat Kota Bandar Lampung telah menyusun peta Kompetensi ASN setiap tahunnya?	ya. Kami meminta semua OPD setiap tahun menyusun peta Kompetensi pegawai	
2	Bagaimana metode rekrutmen untuk menjadi pegawai Inspektorat?		<p>Ada beberapa metode rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada OPD...</p> <p>Pertama, rekrutmen CPNS dari masyarakat umum. Tahapan yang dilalui, sesuai Permenpan RB No.27/2021, dimana OPD melakukan analisis Beban Kerja (ABK), yang menjadi dasar perhitungan kebutuhan formasi CPNS, OPD mengusulkan kebutuhan tersebut ke BKD, dilakukan verifikasi dan telaah/validasi oleh BKD. Hasil validasi ini disusun menjadi Rencana Kebutuhan pegawai secara keseluruhan mencakup jenis jabatan dan jumlah yang dibutuhkan. Rencana kebutuhan formasi CPNS ini kemudian disampaikan kepada KemenPAN-RB. Mereka evaluasi dan memberi persetujuan, lalu diumumkan dan dilaksanakan seleksi. Setelah itu hasil seleksi diumumkan dan yang lulus ditetapkan sebagai CPNS. Kemudian BKD akan menerbitkan SK penempatan ke OPD sesuai usulan masing-masing OPD yang telah divalidasi sebelumnya.</p> <p>Kedua, melalui proses mutasi pegawai ini</p>

			<p>diatur dalam Peraturan BKN NO.5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Tahapannya, OPD menyusun rencana kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja. Rencana kebutuhan ini mencakup jumlah, jenis jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan. PNS yang ingin mengajukan mutasi mengajukan usulan mutasi atasan langsung, atasan memberikan persetujuan, instansi yang menerima menyetujui permohonan mutasi, BKD verifikasi dan validasi, lalu penetapan mutasi dengan Surat Keputusan. Pegawai yang bersangkutan kemudian bertugas di OPD yang baru sesuai jabatan yang ditetapkan.</p> <p>Untuk kebutuhan APIP, PNS yang disetujui untuk menjadi calon auditor atau PPUPD harus melalui ujian <i>inpassing</i> dan atau diklat penjenjangan.</p>
3	<p>Bagaimana Inspektorat melaksanakan tugas pokok organisasinya dalam pengawasan?</p>	<p>Inspektorat melakukan pengawasan itu berdasarkan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) . ini dokumen penting yang jadi pedoman bagi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam melaksanakan tugas pengawasan. Penyusunan PKPT dilakukan dengan berpedoman pada Kebijakan Pengawasan (Jakwas) yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan tugas mandatory dari pemerintah pusat seperti KPK, BPKP, dan BPK. Jakwas ini setiap tahunnya diganti.</p>	

4	<p>Apa saja kompensasi yang diterima oleh JFA dan PPUPD Inspektorat atas beban kerja mereka?</p>	<p>Kompensasinya berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berdasarkan Permendagri nomor 15 tahun 2023 tentang Penyusunan APBD 2024, TPP Inspektur, lokasi anggaran TPP bagi inspektur lebih kecil dari sekretaris daerah dan lebih besar dari kepala perangkat daerah administrator dan lainnya, pengawas dan serta jabatan jabatan fungsional tertentu pada Inspektorat daerah lebih besar dari jabatan administrator dan pengawas serta jabatan fungsional tertentu di perangkat daerah lainnya. Sedangkan alokasi TPP untuk JFA dan PPUP mengikuti kelas jabatan.</p>	
5	<p>“Apakah menurut saudara, dengan Kompetensi APIP yang lebih tinggi jika dibandingkan Kompetensi rata-rata OPD, maka APIP bisa di promosikan untuk menduduki jabatan struktural di OPD lain? Apakah sudah ada contoh?”.</p>		<p>Ya. Bisa aja ditetapkan. Mutasi pegawai untuk mengisi kebutuhan jabatan tertentu, tergantung usulan dari OPD dan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian (Kepala Daerah). Contohnya banyak. Yang terbaru, 2024, ada Auditor dan PPUPD dengan nilai uji kompetensi tertinggi yang ditetapkan mengisi jabatan Inspektur Pembantu (Urban) di Inspektorat.</p>
6	<p>Bagaimana program pengembangan kompetensi JFA dan PPUPD di Inspektorat? Apakah dana yang digunakan berasal dari DPA BKD?</p>		<p>Biasanya mereka mengikuti Diklat. Tergantung kebutuhannya apa.. Kalau berdasarkan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Diklat terbagi 2, yaitu diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat dalam jabatan ini ada diklat</p>

			<p>kepemimpinan (PIM), Diklat fungsional dan diklat teknis.</p> <p>Biasanya kalau APIP, yang paling sering diikuti diklat fungsional dan diklat teknis. Yang mengadakan BPKP, BPSDM dan Lembaga lain yang diakui.</p> <p>Untuk Anggaran diklat, itu menggunakan Anggaran pada DPA Inspektorat.</p>
--	--	--	--

No	PERTANYAAN	JAWABAN					
		Yulidia Ali, SE., MM.	Lanny Andina, SE., MM.	Yuli Cahyati, S.T., M.Si.	Reni Utama Sari, SE., MM	Dicky Ramdhani, SH., MH.	Fika Arida Rahma, M S. PSi., MM
1	Apakah saudara pernah mengisi form data pegawai dan sertifikat diklat yang pernah diikuti, untuk menyusun peta Kompetensi ASN di Inspektorat Kota Bandar Lampung?	Pernah	Iya, Pernah	“ya. Setiap tahun. Form diedarkan oleh bagian umum, kami diminta mengisi data latar belakang Pendidikan dan diklat yang pernah diikuti, melampirkan sertifikat”	“ya. Setiap tahun. Mengisi daftar diklat yang pernah diikuti, melampirkan sertifikat”	“ya. Setiap tahun.	“ya. Setiap tahun. kami diminta mengisi data Pendidikan dan diklat yang pernah diikuti, melampirkan sertifikat”
2	Apakah saudara mengikuti rekrutmen untuk menjadi pegawai Inspektorat, bagaimana	Ya. Rekrutmen CPNS. Proses yang dilakukan adalah sebagaimana rekrutmen pada umumnya, memnuhi persyaratan	Masuk Inspektorat karena mutasi dari OPD lain, sebelum ada pembatasan kuota”	Ya. Ikut rekrutmen terbuka jabatan PPUPD melalui inpassing tahun 2019	Masuk Inspektorat karena mutasi dari OPD lain, sebelum ada pembatasan kuota”	Ya. Ikut rekrutmen terbuka jabatan Calon Auditor Pertama tahun 2018	Masuk Inspektorat karena mutasi dari OPD lain, sebelum ada pembatasan kuota”

	prosesnya?	administrasi, ikut test, pengumuman lulus, penempatan di Inspektorat					
3	Apakah menurut saudara, komposisi tim dalam penugasan yang diberikan sudah sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai?	“Sudah sesuai	“Sudah sesuai	“Sudah sesuai	Sudah cukup	“Sudah sesuai	sesuai
4	Selain TPP, kompensasi apa yang anda terima dari beban kerja di Inspektorat?	“SPPD Honorarium Kegiatan Uang Lembur	“SPPD untuk penugasan pengawasan tujuan tertentu, Honorarium Kegiatan Bersama APH, Uang Lembur	“SPPD untuk penugasan pengawasan tujuan tertentu, Honorarium Kegiatan Bersama APH, Uang Lembur	SPPD Honorarium Kegiatan Uang Lembur	SPPD Honorarium Kegiatan Uang Lembur	SPPD Honorarium Kegiatan Uang Lembur

5	<p>“Apakah menurut saudara, dengan Kompetensi APIP yang lebih tinggi jika dibandingkan Kompetensi rata-rata OPD, maka APIP bisa di promosikan untuk menduduki jabatan struktural di OPD lain? Apakah sudah ada contoh?”.</p>	<p>Ya. Bisa aja, seperti Iskandar, Kepala UPT Pasar Tugu di ama Dedi Saputra yang Sekretaris Camat Tanjungkarang Pusat</p>	<p>Ya. Kalo APIP yang bersangkutan mau melepas jabatan fungsional PPUPD maupun Auditor untuk mengembangkan karir struktural. Contohnya Iskandar Natadiharja, yang dilantik menjadi Kepala UPT Pasar Tugu di Dinas Perdagangan dan Dedi Saputra yang definitf Sekretaris Camat Tanjungkarang</p>	<p>Ya. Kalo fungsionalnya mau pindah structural</p>	<p>Ya. Bisa aja</p>	<p>Ya.</p>	<p>Ya. Seperti Dedi dan Iskandar. Kalau mau structural... pemberhentian sementara dari fungsional</p>
---	--	--	---	---	---------------------	------------	---

			g Pusat				
6	<p>“Berapa diklat yang saudara ikuti dalam 1 tahun terakhir? Berapa jam pelajaran? berapa bimtek? Seminar? Workshop? PKS?”</p>	<p>Tidak ada Bimtek yang diikuti, PKS beberapa kali dengan narasumber teman-teman di Inspektorat”</p>	<p>Tidak ada Bimtek yang diikuti, PKS beberapa kali dengan narasumber teman-teman di Inspektorat”</p>	<p>“1 kali Diklat. Diklat Asessor Kompetensi Pemerintahani BPSDM Kemendagri Kalibata. Menjadi arasumber PKS setelah pulang Diklat dan Beberapa PKS dengan narasumber teman-teman lain”.</p>	<p>Tidak ada Bimtek yang diikuti, PKS beberapa kali dengan narasumber teman-teman di Inspektorat”</p>	<p>1 kali Diklat. Reviu SHS dan ASB dan Beberapa PKS dengan narasumber teman-teman di Inspektorat</p>	<p>Tidak ada Bimtek yang diikuti, PKS bebrapa kali dengan narasumber teman-teman di Inspektorat”</p>

No	PERTANYAAN	JAWABAN			
		INSPEKTUR (Robi Suliska Sbri, S.IP., M.IP., QCRO)	SEKRETARIS (OKTAVIANI, ST., M.Si.)	Ka. Sub Bagian Analisis dan Evaluasi (Fahrul Islami Dahlan, ST.)	Ka. Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (Hendra Adfa, S.Kom)
1	<p>Bagaimana Penyusunan Peta Kompetensi dan kaitannya dengan Evaluasi Kompetensi di Inspektorat Kota Bandar Lampung</p>	<p>Peta Kompetensi disusun berdasarkan Pendidikan dan kompetensi masing-masing pegawai. Peta ini direvisi tiap tahunnya, sesuai Diklat yang diikuti oleh si pegawai.</p> <p>Karna Peta ini menunjukkan kompetensi pegawai, baik dari latar belakang Pendidikan maupun kompetensi teknis, maka digunakan untuk mengatur penugasan.</p> <p>Peta ini yang nyusun kasubag umum.</p> <p>Selain peta kompetensi, ada juga profil kompetensi pegawai. Nah kalo yang ini, didapat dari hasil uji kompetensi yang dilaksanakan tiap tahun. Kita sudah 2 kali melakukan uji kompetensi. Pertama, tahun 2022, kita kerjasama dengan BPSDM Provinsi dan Unila. Yang kedua kita kerjasama dengan Assesment Centre Kota Tangerang. Selain uji kompetensi Bersama ini, setiap naik jenjang, APIP juga harus mengikuti diklat</p>	<p>Peta kompetensi disusun berdasarkan latar belakang pendidikan masing-masing personil APIP, dengan menyesuaikan dengan kebutuhan kompetensi dalam melaksanakan tugas APIP...teknisnya tanya kasubag umum.</p> <p>Kalau untuk evaluasi Kompetensi, ini kita melakukan uji kompetensi bagi seluruh pegawai. Tahun 2022 kerjasama dengan Pihak Unila, tahun 2023 dengan Assesment Centre Tangerang. Metodenya mereka yang menentukan, ada di dokumen laporan.</p> <p>Dalam hal implementasi hasil evaluasi kompetensi kan kita sudah melakukan evaluasi kompetensi itu berdasarkan ini berdasarkan kita melakukan ukom di situ kan ketahuan nih misalnya Si A si B butuh peningkatan kompetensi di bidang apa misalnya butuh pendidikan apa Nah kendalanya</p>	<p>Peta Kompetensi Inspektorat Kota Bandar Lampung telah disusun setiap tahun nya berdasarkan realisasi atas Diklat/kompetensi yg telah diikuti masing masing SDM. Namun penerapan atas peta kompetensi tersebut belum sepenuhnya di terapkan. Kendala yang dihadapi yaitu terkait anggaran diklat pada inspektorat kota Bandar Lampung belum memadai, belum memenuhi 120 jam /orang .. Sehingga kompetensi yang di peta kan dalam peta kompetensi belum sepenuhnya terealisasi. Uji Kompetensi dilakukan pada setiap.</p> <p>Uji kompetensi menjadi syarat kenaikan jenjang jabatan APIP. Selain itu, diadakan juga ukom bersama seluruh APIP setiap tahun untuk menjadi bahan evaluasi dan perencanaan diklat.</p>	<p>Penyesuaian peta kompetensi tergantung latar belakang Pendidikan dan sertifikat diklat yang diikuti, ini sudah termasuk evaluasi kompetensi juga.</p> <p>Soalnya kalau mau naik jenjang, APIP itu kan ikut ukom. Setelah diklat juga ada ukom nya. Jadi kalo ada sertifikat, berarti kompetensinya sudah di uji.</p> <p>Ada juga ukom Bersama. Kita ngadain sendiri. Udah 2 kali ukom. Pertama kerjasama sama BPSDM Propinsi dan Unila. Asesornya dari mereka.</p> <p>Yang kedua, maret 2024, ini kita kerjasama sama asessment centre nya Tangerang. Mereka biasa kerjasama dengan kita untuk Asesmen Pejabat tinggi pratama.</p>

	<p>penjenjangan dan uji kompetensi sebagai syarat untuk kenaikan pangkat. Misalnya dari dari pelaksana mau jadi auditor pertama, maka harus ikut diklat pembentukan dan uji kompetensi. Begitu juga untuk naik jenjang yang lebih tinggi</p>	<p>yaitu terkait dengan pemenuhan alokasi anggaran untuk memenuhi kebutuhan ataupun kewajiban 120 JP per orang itu terkait alokasi dana Untuk mengatasi kendala ini, kita mengoptimalkan mengoptimalkan atau apa ya apa ya bagaimana mengatasi kendalanya yaitu dengan mengoptimalkan alokasi anggaran yang ada untuk peningkatan kompetensi ee APIP berdasarkan Eh ini aja prioritas prioritas kebutuhan prioritas kebutuhan jenis pelatihan udah gitu Selain itu selain dengan pemenuhan kompetensi dengan eh Mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi yang berjenjang ataupun peningkatan kompetensi oleh lembaga ataupun kita juga peningkatan melakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kantor sendiri kemudian untuk bersonil yang sudah mendapatkan kesempatan dikirim untuk mengikuti Diklat Itu diwajibkan untuk memberikan PKS ataupun sharing kepada anggota APIP yang lainnya gitu sehingga pengetahuan yang didapat oleh personil APIP. Meskipun tidak</p>		
--	--	---	--	--

			bisa memenuhi 120 JP untuk dikirim mengikuti Diklat tapi yang sudah berangkat Diklat itu bisa bisa sharing gitu ke teman-teman lain gitu sehingga pengetahuan yang didapat itu bisa di share ke anggota APIP yang lain		
2	Apakah ada Strategi tertentu dalam melakukan Rekrutmen dan Seleksi pegawai Inspektorat Kota Bandar Lampung:	<p>Rekrutmen untuk inspektorat sama aja dengan rekrutmen ASN pemkot lainnya, sesuai PP 11 tahun 2017 Manajemen ASN. Kita lihat peta kompetensi atau anjab. Lihat formasi jabatan. Apakah ada kuota jabatan atau kebutuhan pegawai yang belum terpenuhi. Misalnya butuh auditor yang lulusan akuntansi, maka kita usulkan formasi nya ke BKD, nanti BKD yang proses bersama usulan OPD lain, untuk dilakukan rekrutmen CPNS.</p> <p>Tapi kalau kebutuhan pegawainya untuk pelaksana di secretariat, ya gak perlu usul penambahan pegawai dari CPNS, kita minta mutasi pegawai dari OPD lain aja, pegawai yang memenuhi syarat jabatan. Banyak juga yang mengusulkan mutasi ke inspektorat, ngadep saya. Soalnya TPP besar. Nanti kalo ada yang ppotensi, kita tanya dulu track</p>	Untuk pelaksanaan rekrutmen, berdasarkan kebutuhan. Misal, Kalau jumlah personil kurang, baru kita melakukan rekrutmen. Nah rekrutmen atau seleksinya ini sudah pasti ada persyaratan minimal, seperti pengalaman kerja, recordnya, background Pendidikan. Tapi kalau untuk teknik rekrutmen, untuk yang fungsional sudah diatur dari instansi Pembina masing-masing. BPKP dan Mendagri. Udah ada ketentuan syarat untuk mengikuti seleksi jabatan fungsional.	Rekrutmen atau seleksi pegawai inspektorat. Untuk jabatan fungsional tertentu telah diatur dalam peraturan instansi pembina jabatan fungsional masing masing Auditor oleh BPKP dan PPUPD oleh Mendagri selain itu inspektorat kota bandar Lampung juga melakukan uji kompetensi internal yg digunakan sebagai salah satu dasar pimpinan untuk memetakan kompetensi dan untuk menduduki jabatan tertentu .	Untuk kuota jabatan fungsional per jenjang, jumlahnya ditentukan oleh Menpan. Jadi, kalau ada pegawai yang mau naik jenjang, kita lihat dulu anjabnya, dan kita seleksi mana yang paling berkompeten, untuk diusulkan naik jenjang (Hendra Adfa)

		<p>record nya ke Irban yang binwas di OPD nya dia. Kalau katanya bagus, kita ambil untuk memenuhi formasi jabatan pelaksana. Ada juga usulan mutasi dari daerah lain. Ini usulannya dari BKD. Misalnya, dia Auditor pertama atau Muda di Inspektorat Lampung Utara. Mengajukan pindah ke Inspektorat Kota Bandar Lampung, kita lihat dulu anjab nya. Ada formasi enggak. Kalau enggak ada formasi sesuai jabatan dia sebelumnya, ya ...kita tolak. Tapi kalau dia memang mau, kita tawarkan aja posisi jabatan lain yang kuotanya masih belum terpenuhi, misalnya, jabatan pelaksana di secretariat, sambil menunggu ada kuota jabatan kosong yang sesuai dengan kompetensi dia sebagai auditor ahli muda atau ahli pertama.</p>			
3	<p>Bagaimana pengaturan kinerja penugasan pengawasan di Inspektorat Kota Bandar Lampung?</p>	<p>APIP itu ada auditor dan PPUPD. Mereka ini beda kompetensinya. Kalau menurut aturan, untuk penugasan yang kaitannya dengan uji kuitansi, keuangan, kerugian negara, maka yang ditugaskan auditor. Tapi untuk evaluasi perencanaan, pemenuhan SPM urusan wajib pelayanan dasar, non</p>	<p>Pengaturan penugasan ini kan diatur dalam PKPT. Berapa kebutuhan jumlah personilnya, berapa jumlah hari penugasan... ini hal ini diukur dari tingkat resiko objek pemeriksaannya. Misal untuk audit kinerja untuk yang resiko tinggi ini jumlah personilnya mungkin lebih</p>	<p>Mengemen Kinerja Inspektorat diatur dalam SK Wali Kota Bandar Lampung tentang PKPT</p>	<p>Penugasan kita gabung antara Auditor dan PPUPD. Draft SK tentang SOP manajemen kinerja pengawasan sudah disusun, nunggu pembahasan aja.</p>

		<p>pelayanan dasar, urusan pilihan dsb, ya penugasannya PPUPD. Tapi masalahnya, dalam suatu penugasan, enggak selalu isinya cuman uji kuitansi atau keuangan, begitu juga sebaliknya, enggak semua melulu soal urusan, ada juga kerugian negara akibat salah perencanaan... nah itulah sebabnya, dalam PKPT, kita gabung auditor dan PPUPD. Paling nanti peran Dalnis dan Katimnya yang diberikan kepada auditor atau PPUPD. Kalau penugasan kerugian negara misalnya, Dalnis nya auditor madya, Katim nya Auditor Muda, anggota nya gabung antara PPUPD dan auditor. Begitu juga untuk audit kinerja atau Reviu lakip, Dalnis dan Katim nya PPUPD, anggotanya gabung antara auditor dan PPUPD. Nanti masing-masing Irban nya yang atur komposisi Tim.</p>	<p>dibandingkan dengan audit ketaatan yang hanya resiko rendah</p> <p>Draft SK tentang SOP manajemen kinerja pengawasan kita udah bikin dan masih dibahas oleh Inspektur dan para Irban.</p> <p>Kalau pemisahan tugas antara auditor dengan PPUPD ini memang kita belum mengimplementasikan karena penugasan kita baik mandatory maupun permintaan dari opd ini cukup banyak dan deadline waktunya terbatas, sehingga harus dikerjakan Bersama anta auditor dan PPUPD. Jadi belum dilakukan pemisahan tugas antara auditor sama PPUPD</p>		
4	<p>Bagaimana system kompensasi atas kinerja pegawai Inspektorat Kota Bandar Lampung</p>	<p>Kompensasi kita adalah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP. Selain koefisien kelas jabatan akibat beban kerja yang begitu padat dan indeks kemahalan, TPP inspektorat secara aturan harus lebih besar dari TPP pegawai di OPD lain pada Kelas jabatan yang sama. Hanya dibawah Sekda, Misalnya, TPP</p>	<p>Kompensasinya diberikan berupa tunjangan kinerja nah tunjangan kinerja. Kita ini sudah memenuhi aturan Permendagri dan juga surat edaran KPK tentang penguatan api bahwa Tukin APIP inspektorat itu lebih tinggi dari opd lain. Kalau yang untuk Inspektur kan di bawah Sekda</p>	<p>Sistem kompesansi atas kinerja pegawai inspektorat telah diatur dalam SK walikota notahun....</p> <p>Terkait tukin selain itu SK Walikota tersebut menjadi dasar dalam pengukuran kinerja pegawai inspektorat</p>	<p>Kompensasi kita ada di SK TPP. Soal TPP ini kita sudah memenuhi ketentuan tentang penguatan inspektorat.</p> <p>SK tentang TPP juga sudah mengatur sistem pemotongan.</p>

		<p>Inspektur dibawah TPP Sekda, tapi diatas TPP Eselon 2A di OPD lain. TPP Eselon III, Inspektur Pembantu, kelas jabatan 12, lebih besar dari TPP Eselon III di OPD lain. Untuk pengurangan TPP akibat indisipliner dan lainnya, sudah diatur dalam SK TPP.</p> <p>Selain dari TPP, setiap penugasan lembur, kita ada anggaran Lembur. Walaupun nanti yang mengerjakan 50 orang, yang bias masuk SPT sesuai jatah anggaran hanya 15 orang.</p> <p>Selain dari kompensasi kinerja berupa uang, kita juga ada pemilihan pegawai teladan. Itu untuk apresiasi kepada pegawai.</p>	<p>dan di atas Eselon dua yang lain. Kalau administrator pengawas sama fungsional ini juga lebih tinggi dibanding OPD.</p> <p>Jadi kita sudah memenuhi ketentuan tentang penguatan inspektorat.</p> <p>SK tentang TPP juga sudah mengatur sistem pemotongan.</p>		
5	Apakah tingkat Kompetensi pegawai Inspektorat menentukan arah karirnya?	<p>Bisa ya, Bisa Tidak. Kompetensi PNS itu kan ada 3. Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan kompetensi sosiokultural. Kita lihat komposisi ketiganya. Ada yang kompetensi teknisnya sangat tinggi, tapi kompetensi manajerialnya kurang. Yang begini cocok untuk jadi ketua Tim kasus yang berat. Ada yang komposisi ketiga nya Ideal, sehingga kita usulkan menduduki jabatan Eselon III di internal Inspektorat. Contoh, dalam Ukom tahun 2022, nilai tertinggi diraih oleh Andriyani dan</p>	<p>. Ya. Contoh berdasarkan uji kompetensi yang dilakukan oleh inspektorat untuk internal pegawai Inspektorat itu Misalkan untuk mengisi kekosongan jabatan struktural yang ada di inspektorat itu melihat hasil uji kompetensi gitu jadi diberikan reward contoh yang udah isikan Kayak misalnya Bu Andri gitu kan kemarin memang komitmen inspektur bahwa untuk yang mendapatkan nilai ukom yang ini yang yang bagus yang tertinggi itu bakal ngisi ini posisi irban jadi</p>	<p>Belum sepenuhnya tingkat kompetensi pegawai inspektorat menjadi dasar arah karir pegawai inspektorat</p>	<p>Iyalah. Hasil ukom kemarin itu, bu Andriyani dan Pak Jusaz nilainya tertinggi. Di semua bidang kompetensi. Penilaian atasannya juga bagus. Makanya dapat promosi jadi eselon 3</p>

	<p>Jusaz... ini kompetensi teknis... Terus Kompetensi manajerialnya juga oke, karna secara kepangkatan, sudah memenuhi syarat. Pernah menduduki jabatan eselon 4 lebih dari 2kali.</p> <p>Kompetensi sosio kulturalnya bagus, buktinya Track Record nya bagus. Penilaian atasannya bagus, maka di usulkan untuk menduduki jabatan structural di internal inspektorat.</p> <p>Selain itu, saya yakin, berdasarkan pengalaman dari bernagai penugasan, SDM APIP ini kompetensi sosiokulturalnya tinggi, jadi ,kalo yang bersangkutan bersedia, syarat minimal untuk menduduki jabatan tertentu terpenuhi, kita usulkan untuk menduduki jabatan diluar inspektorat. Seperti Dedi Saputra, S.IP yang sekarang menduduki Jabatan Sekretaris Camat Tanjungkarang Pusat, dan Iskandar yang menjadi Kepala UPT Pasar Tugu. Harapannya, kalau SDM yang kompeten ini kita sebar di OPD, maka kinerja OPD akan menjadi lebih baik lagi..</p>	<p>begitulah jadi hasil ukom kita yang kita lakukan. Itu menjadi dasar dalam penilaian kinerja dan untuk ini untuk pengisian jabatan structural</p>		
--	---	---	--	--

6	Apakah penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi di inspektorat didukung oleh Pucuk Pimpinan (Sekda dan Kepala Daerah)?	Didukung oleh pucuk pimpinan... hasil ukom kita laporkan... usulan mutasi dan promosi kita minta persetujuan... buktinya, Andriyani dan Jusaz, disetujui dan dilantik jadi eselon 3 irbanwil di internal inspektorat...	Ya didukung. Karena ketika kita mau mengajukan pengisian kekosongan jabatan kan kita mengajukan ke kepala daerah melalui sekda dan asisten. Nah proses berikutnya berdasarkan persetujuan kepala Daerah. Contohnya, BU Andriyani dan Jusaz yang dapat nilai tertinggi di Ukom kemarin.	Ya pasti. Sudah dibuktikan dengan dilantiknya Bu Andriyani dan Pak Jusaz menduduki jabatan Eselon 3 di Internal inspektorat.	Memang sudah jadi komitmen pak Inspektur, bahwa yang duduk di jabatan eselon 3 itu nanti yang lulus ukom nilai tertinggi. Rupanya didukung juga oleh Walikota.
7	Apakah dilakukan Evaluasi dan Perbaikan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara berkala?	Jelas kita evaluasi... kita ada agenda rapat koordinasi khusus eselon 3, jadi disitu dibahas semua permasalahan terkait penugasan, termasuk kinerja. Nanti akan kita rumuskan solusinya.	Ya evaluasi dievaluasi dilakukan evaluasi dilakukan dan sejauh ini masih dilakukan secara berkala Sudah 2 tahun terakhir ini kita lakukan uji kompetensi evaluasi jenis evaluasi yang kita lakukan 2 tahun terakhir ini merupakan imple merupakan wujud dari evaluasi ini evaluasi perbaikan sistem manajemen berbasis kompetensi	Belum dilakukan Evaluasi dan Perbaikan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara berkala, namun telah dilakukan upaya untuk menganggarkan biaya Diklat minimal 120 jam setiap pegawai inspektorat dalam penyusunan RKA tahun 2025	
8	Apakah inspektorat sudah menerapkan Strategi Manajemen Talenta?	Saya lebih memilih kompetensi berbasis kinerja daripada manajemen talenta. Keduanya ini berbeda. Fokusnya, cakupannya, tujuannya sama tapi strategi pengembangan SDM nya beda. Kalau manajemen talenta, itu hanya focus sama pegawai yang memang kompetensi dan kinerjanya sudah tinggi... sedangkan manajemen kinerja berbasis kompetensi itu, fokusnya	Ya.itu tadi lah ukom tadi itu. Manajemen talenta lah itu. Sama pemilihan personil yang mengikuti Diklat.		

		<p>adalah memastikan seluruh pegawai memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk melakkukan penugasan....</p> <p>Manajemen talenta itu pengembangan kompetensinya hanya untuk pegawai yang potensi talentanya tinggi... kalau kita pengembangannya justru untuk pegawai yang kompetensinya belum memenuhi syarat penugasan. Yang nilai ukom nya rendah...jadi sasarannya adalah seluruh pegawai. Menyamakan kompetensi standar. Biar gap kompetensinya gak terlalu tinggi....</p>			
9	Bagaimana mengembangkan kompetensi pegawai	<p>Pengembangan Kompetensi Pegawai adalah dengan Diklat atau PKS. Kita punya perencanaan pengembangan diklat, walaupun belum bisa memenuhi 120 JP per orang per Tahun. Masalahnya, kebanyakan pegawai kita ini menolak berangkat diklat karna alasan sibuk binwas dan sibuk reviu. Kedepan hal ini akan kita evaluasi lagi...</p>	<p>Mengembangkan Kompetensi ini melalui diklat diklat teknis yang dilaksanakan oleh lembaga instansi atau lembaga tertentu dan bisa juga pengembangan kompetensi melalui PKS. Ini adalah dalam rangka implementasi hasil evaluasi kompetensi. Kan kita sudah melakukan evaluasi kompetensi dengan melakukan ukom. Dari situ kan ketahuan nih misalnya Si A si B butuh peningkatan kompetensi di bidang apa.... Misalnya butuh pendidikan tentang audit laporan keuangan,</p>	<p>Jumlah anggaran diklat Diklat belum memenuhi minimal 120 jam setiap pegawai inspektorat sesuai dgn ketentuan pengembangan kompetensi yg berlaku atau Permendagri tentang pedoman perencanaan pengawasan inspektorat setiap tahunnya... Kebutuhan pengembangan kompetensi atau diklat untuk yg diikuti masing2 pegawai telah disusun melalui peta kompetensi berdasarkan analisis realisasi Diklat yg telah dimiliki, pendidikan, pangkat dan jenjang jabatan</p>	<p>Perencanaan pengembangan diklat, sudah disusun, walaupun belum bisa memenuhi 120 JP per orang per Tahun sesuai ketentuan jakwas.</p> <p>Tapi pegawai kita ini kurang motivasi untuk pengembangan kompetensi. Ketika dapat kawat panggilan diklat, banyak yang menolak berangkat dengan alasan enggak punya dana talangan. Memang dengan kondisi keuangan kita sekarang ini, kebijakannya adalah pegawai menggunakan dana talangan dulu untuk setor biaya</p>

			<p>atau Reviu RKA, maka kita buat perencanaan Bimtek atas nama pegawai tersebut, dan menghitung anggaran yang dibutuhkan. Nah kendalanya yaitu terkait dengan pemenuhan alokasi anggaran untuk memenuhi kebutuhan kewajiban 120 JP per orang per tahun.</p> <p>Untuk mengatasi kendala ini, kita mengoptimalkan mengoptimalkan alokasi anggaran yang ada untuk peningkatan kompetensi berdasarkan prioritas kebutuhan jenis pelatihan.</p> <p>Selain dengan pemenuhan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, kita juga melakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan kantor sendiri. Jadi, pegawai yang sudah mendapatkan kesempatan dikirim untuk mengikuti Diklat Itu diwajibkan untuk memberikan PKS ataupun sharing kepada anggota APIP yang lainnya gitu ...sehingga pengetahuan yang didapat oleh pegawai tersebut, bisa disharing ke teman-teman lain.</p> <p>Untuk jumlah anggaran diklat ini memang memang belum</p>		<p>diklat dan akomodasi, kemudian baru dilakukan penggantian oleh Bendahara pengeluaran dengan mekanisme LS. Padahal, mereka ini daftar sendiri diklat melalui website BPKP atau Aplikasi SIMPEKA BPSDM Kemendagri. Tapi ketika dipanggil mereka menolak ikut</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>memenuhi 120 JP untuk seluruh APIP makanya kita memilih ASN yang mengikuti Diklat ini berdasarkan kebutuhan.</p> <p>Seluruh ASN diberikan kesempatan untuk mendaftar tetapi nanti untuk yang ikut ini kita seleksi berdasarkan kebutuhan dan ketersediaan anggaran. Program pengembangan kompetensi ini melihat pelaksanaan tugas juga ya... Jadi kalau misalnya kita akan ada tugas audit kinerja, maka kita akan menyamakan persepsi seluruh APIP dengan mengirim beberapa pegawai untuk diklat audit kinerja, atau jika anggaran tidak memungkinkan, maka kita lakukan PKS dengan narasumber APIP yang pernah mengikuti diklat audit kinerja.</p>		
--	--	--	---	--	--

LAMPIRAN

Pedoman wawancara Kepada Informan Utama dan Informan Kunci

Judul : ANALISIS MAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENCAPAI
EFEKTIVITAS PENGAWASAN PROGRAM PEMERINTAH
PADA INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG

Nama : HANGGARA SAPUTRA

NPM : 2322311049P

Program Studi : Magister Manajemen

LAMPIRAN 1

1. Proses Perencanaan SDM:
 - ✓ Bagaimana Penyusunan Peta Kompetensi dan kaitannya dengan Evaluasi Kompetensi di Inspektorat Kota Bandar Lampung
2. Proses Rekrutmen dan seleksi berbasis Kompetensi:
 - ✓ Apakah ada Strategi tertentu dalam melakukan Rekrutmen dan Seleksi pegawai Inspektorat Kota Bandar Lampung:
3. Proses Manajemen Kinerja berbasis Kompetensi:
 - ✓ Bagaimana pengaturan kinerja penugasan pengawasan di Inspektorat Kota Bandar Lampung?
4. Proses Penerapan Kompensasi:
 - ✓ Bagaimana system kompensasi atas kinerja pegawai Inspektorat Kota Bandar Lampung
5. Proses Manajemen Karir dan Suksesi:
 - ✓ Apakah tingkat Kompetensi pegawai Inspektorat menentukan arah karirnya?
 - ✓ Apakah penerapan manajemen ASN berbasis kompetensi di inspektorat di dukung oleh Pucuk Pimpinan (Sekda dan Kepala Daerah)?
6. Proses Pelatihan dan Pengembangan SDM
 - ✓ Apakah dilakukan Evaluasi dan Perbaikan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi secara berkala?
 - ✓ Apakah inspektorat sudah menerapkan Strategi Manajemen Talenta?
 - ✓ Bagaimana mengembangkan kompetensi pegawai

LAMPIRAN

Pedoman wawancara Kepada Informan Triangulasi

Judul : ANALISIS MAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENCAPAI
EFEKTIVITAS PENGAWASAN PROGRAM PEMERINTAH
PADA INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG

Nama : HANGGARA SAPUTRA
NPM : 2322311049P
Program Studi : Magister Manajemen

LAMPIRAN 1

1. Proses Perencanaan SDM:
 - ✓ Apakah saudara pernah mengisi form data pegawai dan sertifikat diklat yang pernah diikuti, untuk menyusun peta kompetensi ASN di Inspektorat Kota Bandar Lampung?
2. Proses Rekrutmen dan seleksi berbasis Kompetensi:
 - ✓ Apakah saudara mengikuti rekrutmen untuk menjadi pegawai INSpektorat, bagaimana prosesnya?
3. Proses Manajemen Kinerja berbasis Kompetensi:
 - ✓ Bagaimana pengaturan kinerja penugasan pengawasan di Inspektorat Kota Bandar Lampung Apakah menurut saudara, komposisi tim dalam penugasan yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai?
4. Proses Penerapan Kompensasi:
 - ✓ Selain TPP, kompensasi apa yang anda terima dari beban kerja di inspektorat?
5. Proses Manajemen Karir dan Suksesi:
 - ✓ Apakah menurut saudara, dengan kompetensi APIP yang lebih tinggi jika dibandingkan kompetensi rata-rata OPD, maka APIP bisa di promosikan untuk menduduki jabatan structural di OPD lain?
6. Proses Pelatihan dan Pengembangan SDM
 - ✓ Berapa diklat yang saudara ikuti dalam 1 tahun terakhir? Berapa jam pelajaran?, berapa bimtek? Seminar? Workshop? PKS?