

LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
(LKjIP)



TAHUN 2022

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN

LOMBOK TENGAH 2023

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami telah dapat menyusun Laporan Kinerja Tahunan OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2022.

Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kegiatan tahun 2022 yang telah dijadikan pedoman atau acuan bagi segenap Aparat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Laporan Kinerja Tahunan ini diharapkan dapat dijadikan pemacu semangat segenap jajaran BKPP untuk dapat meningkatkan penyelenggaraan program/kegiatan tahun 2023.

Tersusunnya Laporan Kinerja Tahunan ini berkat kerja sama serta masukan dari semua komponen unit kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah tersusun dalam Laporan Kinerja ini diharapkan dapat menunjang kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, khususnya di bidang kepegawaian.

Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Tahunan BKPP Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 ini masih banyak keterbatasan dan kekurangannya. Oleh karena itu, segala saran dan masukan yang bersifat konstruktif kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaannya di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Praya, 31 Januari 2023

KETUA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	ii
Ringkasan Eksekutif.....	iii
BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1 Tugas dan Fungsi.....	1
I.2 Data Kepegawaian BKPP	3
I.3 Struktur Organisasi.....	4
BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA.....	5
II.1 Rencana Strategis.....	5
II.2 Rencana Kinerja Tahunan	7
II.3 Indikator Kinerja Utama	9
II.4 Perjanjian Kinerja BKPP Tahun 2022	6
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	
III.1 Skala Pengukuran Evaluasi	17
III.2 Evaluasi Kinerja Pencapaian Sasaran BKPP Tahun 2022	18
III.3 Evaluasi Pencapaian Kinerja pencapaian Tujuan Strategis Tahun 2022 .	73
III.4 Akuntabilitas Keuangan	81
III.4 Efisiensi sumber daya manusia dan Aset.....	84
III.5 Perbandingan capaian kinerja BKPP dengan Capaian Kinerja Nasional	87
BAB IV PENUTUP	88

LAMPIRAN

1. DOKUMEN-DOKUMEN PENDUKUNG PENCAPAIAN TARGET KINERJA PENCAPAIAN SASARAN DALAM PERJANJIAN KINERJA;
2. DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH SKPD TAHUN 2022
3. TABEL HUBUNGAN ANTAR DOKUMEN PERENCANAAN;

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 ini disusun dengan berpedoman pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan perwujudan pelaksanaan penyelenggaraan program kegiatan serta tingkat kinerja yang telah dicapai dalam tahun 2022 sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran tahun 2022, serta sesuai Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 – 2026 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah.

Secara garis besar Laporan Kinerja Tahunan ini menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai Visi dan Misi yang ingin dicapai oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah dengan menggunakan indikator kinerja yang diukur secara kuantitatif maupun kualitatif dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*) dan hasil (*outcome*) dari kegiatan yang telah dilaksanakan tahun 2022.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJiP) BKPP kabupaten Lombok Tengah tahun 2022 bertujuan menjawab indikator utama (IKU) yang merupakan ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis dalam rencana strategis (Renstra) BKPP Kabupaten Lombok Tengah yang ditetapkan berdasarkan Indikator kinerja utama (IKU) BKPP Kabupaten Lombok Tengah 2021-2026.

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Capaian 2022	keterangan
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN	63	
2		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	17	
3		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kinerja	28	
			Nilai rata-rata Indeks	5	

		dan memenuhi kualifikasi jabatan	Profesionalisme ASN dimensi Disiplin		
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13	

Sumber : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026

Tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah telah berpedoman pada Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021-2026 dan mengacu pada Rencana Strategis Kementerian (Renstra-K/L). Keselarasan tujuan dan sasaran dibutuhkan untuk terciptanya pembangunan yang berkelanjutan, holistik dan berkinerja tinggi. Oleh sebab itu BKPP Kabupaten Lombok Tengah berkomitmen selaras dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) yang bertanggungjawab pada pengembangan kompetensi aparatur pemerintah. Adapun 1 (satu) target nasional tersebut belum dapat tercapai secara optimal oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah.

**TABEL PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR KINERJA NASIONAL
DENGAN TARGET KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KAB. LOMBOK TENGAH**

No.	Kementerian/ Lembaga	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Nasional	Realisasi BKPP	Capaian BKPP
	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	76	56,94	78 %

Sumber : Renstra KemenPAN-RB 2020-2024

Pengukuran terhadap kinerja sebanyak 26 sub kegiatan Sesuai DPA Tahun 2022 sebagai tahapan dalam upaya pencapaian sasaran yang tertuang dalam Renstra. Adapun penjabaran indicator kinerja pada renstra adalah Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi target 17 point, capaian 14 point (82,35%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja target 28 point capaian 25.44 point (90,86%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin target 5 point capaian 4.99 point (99,8%) Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi target 13 point capaian 12.51 point (96,23%) maka secara kuantitatif kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah yaitu rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah sebesar 91.93 %.

No.	Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	Capaian
1.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas	Indeks profesionalisme ASN	63	56,94	90.38 %

	dan berkinerja tinggi					
2.	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata profesionalisme dimensi kompetensi	Indeks ASN	17	14	82,35%
2.	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Profesionalisme dimensi kinerja	Indeks ASN	28	25,44	90.86%
		Nilai rata-rata Profesionalisme dimensi Disiplin	Indeks ASN	5	4,99	99.8%
		Nilai rata-rata Profesionalisme dimensi kualifikasi	Indeks ASN	13	12,51	96.23%
Rata-Rata Presentase Capaian Kinerja Sasaran						91.93 %

Sumber : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026

Pencapaian yang telah dilakukan BKPP Lombok Tengah di Tahun 2022 sebesar 92,31 % dan itu termasuk sudah mencapai kategori baik, disamping itu BKPP Lombok Tengah sudah menyelesaikan berbagai kegiatan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Lombok Tengah dengan realisasi capaian kinerja keuangan sebesar 89.82% atau total alokasi anggaran setelah Perubahan APBD Tahun 2022 sebesar Rp. 6.470.755.195,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 5.812.340.920,- , dengan rincian sebagai berikut :

No	Kode Program	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.693.305.070	4.450.215.040	94,82
2	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	995.801.565	612.753.556	61.53
3	5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	781.648.560	749.372.324	95.87
Total			6.470.755.195	5.812.340.920	89,82

Sebagai hasil kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 telah diberikan apresiasi dari beberapa Lembaga berupa penghargaan diantaranya:

- 1 Penghargaan yang diberikan oleh KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA (KASN) yaitu penerapan system merit dalam manajemen ASN dengan predikat BAIK.
- 2 Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara sebagai daerah terbaik dalam pencapaian verifikasi pengisian Data Mandiri di wilayah kerja provinsi Nusa Tenggara barat.
- 3 Penghargaan BKN AWARD peringkat terbaik 3 kategori penerapan pemanfaatann data system informasi dan CAT.





BAB I PENDAHULUAN

I.1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

1. Kedudukan

Sesuai dengan peraturan bupati nomor 94 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, secara simultan terus berupaya untuk mewujudkan aspirasi masyarakat. Kegiatan-kegiatan selama ini lebih diarahkan pada proses penataan administrasi kepegawaian serta proses penataan dan pengembangan kualitas pegawai guna mewujudkan aparatur daerah yang professional dalam menunjang terselenggaranya pembangunan dan pemerintahan yang baik (*good governance*) serta terselenggaranya pelayanan prima.

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan, dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah. Pelayanan kepegawaian adalah segala bentuk penyelenggaraan pelayanan kepegawaian secara maksimal yang diberikan pengelola kepegawaian dengan segala kemampuannya dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan untuk mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat pengguna. Pelayanan kepegawaian antara lain terdiri dari :

- Pelayanan Kenaikan Pangkat
- Pelayanan pemensiunan Pegawai
- Pelayanan Mutasi Pegawai
- Pelayanan Informasi kepegawaian
- Pelayanan Rekrutmen CPNS
- Pelayanan SK PNS
- Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional
- Pelayanan Karpeg, Karis/Karsu



- Pelayanan Penghargaan Pegawai (Satyalancana)
- pelayanan disiplin pegawai
- Pendidikan dan Pelatihan PNS ➤ Perlindungan dan Cuti PNS

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 94 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- c. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Dalam menjalankan fungsinya Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, terdiri dari:

A. Kepala Badan.

B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

1. Kepala Bidang pembinaan aparatur, data dan informasi ASN yang membawahi kelompok jabatan fungsional
2. Kepala Bidang Pengadaan, pemberhentian dan MUTasi ASN yang membawahi kelompok jabatan fungsional
3. Kepala Bidang pengembangan kompetensi aparatur yang membawahi kelompok jabatan fungsional.



D. Kelompok Jabatan Fungsional.

I.2. Data Kepegawaian

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah keadaan sampai dengan 31 Desember 2022 adalah sebanyak 44 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

DATA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH
PER 30 DESEMBER 2022

NO	N A M A	L/P	GOL.	ESELON	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	DIKLAT PIM	KET.
1	Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI,MT	L	IV/c	II	Kepala Badan	S.2	PIM II	
2	H. NURJAHMAN,SP.MM	L	IV/b	III	Sekretaris Badan	S.2	PIM III	
3	ANGGUN CHRISTINA,S.STP	L	IV/a	III	Kepala Bidang Pembinaan Aparatur, Data dan Informasi	S.1	PIM IV	
4	LALU IMAM HUSNU,S.STP.M.Ec.Dev.	L	III/d	III	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi ASN	S.2	PIM IV	
5	LALU BALYA WIRANEGARA,S.STP.M.AP.	L	III/d	III	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPP	S2	PIM IV	
6	DWI FITRIANINGSIH, S. STP	P	III/d	IV	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	S.1	PIM. IV	
7	SUPRATMAN, S.IP	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV	
8	BAIQ ROHUL AINUN, S. KOM	P	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV	
9	RIZA FAESAL, ST	L	III/c	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-	
10	DONI FIRMANSYAH, S.IP	L	III/c	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV	
11	FAHRIAL ERMANSYAH, SE	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV	
12	RAHMAD IZZAN, SE	L	III/d	IV	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	S.1	PIM. IV	
13	HADI PEMANA, S.STP	L	III/a	-	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan pada Subbag. Perencanaan dan Keuangan	S.1	-	



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPP
Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022

14	LALANG RIDHO MULTAZAM, S.STP	L	III/a	-	Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur	S.1	-	
15	MUHAMAD ARSY FAOZAN, S.STP	L	III/b	-	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-	
16	BAIQ PRAMITA SARI, S.STP	P	III/b	-	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-	
17	DEWI MARLINDA, S.Adm	P	III/b	-	Bendahara	S.1	-	
18	DEWI FEBRIA ATMANINGSIH,S.STP., MPA	P	III/b	-	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur pada Subbid. Pengadaan	S2		
19	TRIS NANING HATI,S.IP	P	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-	
20	ALMIZU BERLIANDI MUNAS, SE	L	III/b	-	Analisis Diklat	S.1	-	
21	REZA ADYAPUTRA, A.Md.	L	III/a	-	Pengelola data dan jaringan	S1	-	
22	FAIDLUL ILAHI, A.Md	L	III/a	-	Pengelola data dan jaringan	S1	-	
23	SALMAN JUNAIDI	L	II/a	-	Pengelola Kepegawaian	SLTA	-	
24	BAYU SURYA PERMANA, SE	L	III/b	-	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-	
25	EKA MAYASARI, SE	L	III/b	-	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	S.1	-	
26	SELAMAT RIYADI,A.Md.	L	II/a	-	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	D.3	-	
27	JUMAWAN, S,Adm	L	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-	
28	LORI FEBRIADY	L	II/d	-	Pengelola Disiplin Pegawai	S.1	-	
29	HAMZUN WADI, S.Adm	L	III/a	-	Pengelola Data	S.1	-	
30	LALU MUJITAHIT	L	II/b	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-	
31	BAIQ ARIE ZAKIATY, SE	P	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-	
32	HAYATIN	P	II/d	-	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	SLTA	-	
33	BETTY INDAH MAWARTI, A.Md	P	III/a	-	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	D.3	-	
34	ST. WALINAH	P	III/a	-	Pengelola Daftar Gaji Data	SLTA	-	
35	LALU YUNUS	L	II/d	-	Pranata Kearsipan	SLTA	-	



36	NUR RAHMAT HIDAYATULLAH,S.STP.	L	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S1	-	
37	BAIQ RISFA ASNUL ISNAINI	P	II/c	-	Pengadministrasi Persuratan	SLTA	-	
38	BAIQ DEWI FEBRIANTI	P	II/c	-	Pengadministrasi Kepegawaian	SLTA	-	
39	BAIQ DHIANA WULANDARY S.,ST.	P	III/a	-	Pengadministrasi Tugas Belajar/ Ijin Belajar	S.1	-	
40	LALU M. ZOHRI KURNIAWAN	L	II/c	-	Pengadministrasi Kepegawaian	SLTA	-	
41	Hj. BAIQ MUSLIHAN	P	II/c	-	Pengadministrasi Persuratan	SLTA	-	
42	LALU YASSER ARAFAT	L	II/c	-	Pengemudi	SLTA	-	
43	AWALUDDIN A.	L	II/d	-	Pengemudi	SLTA	-	
44	MOH. HADIANTO ISMANGOEN,S.Kom	L	III/d	-	Pengelola Kepegawaian	S1	-	

Keadaan : 31 Desember 2022

Dari tabel diatas dapat diuraikan jumlah Pejabat Pimpinan tinggi pratama pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 1 orang, pejabat administrator berjumlah 4 orang, Pejabat pengawas berjumlah 2 orang, pejabat fungsional 8 orang dan pelaksana 29 orang.

Berdasarkan data pangkat pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah, terdapat 3 orang pegawai dengan golongan IV, 29 orang golongan III dan 12 orang golongan II.

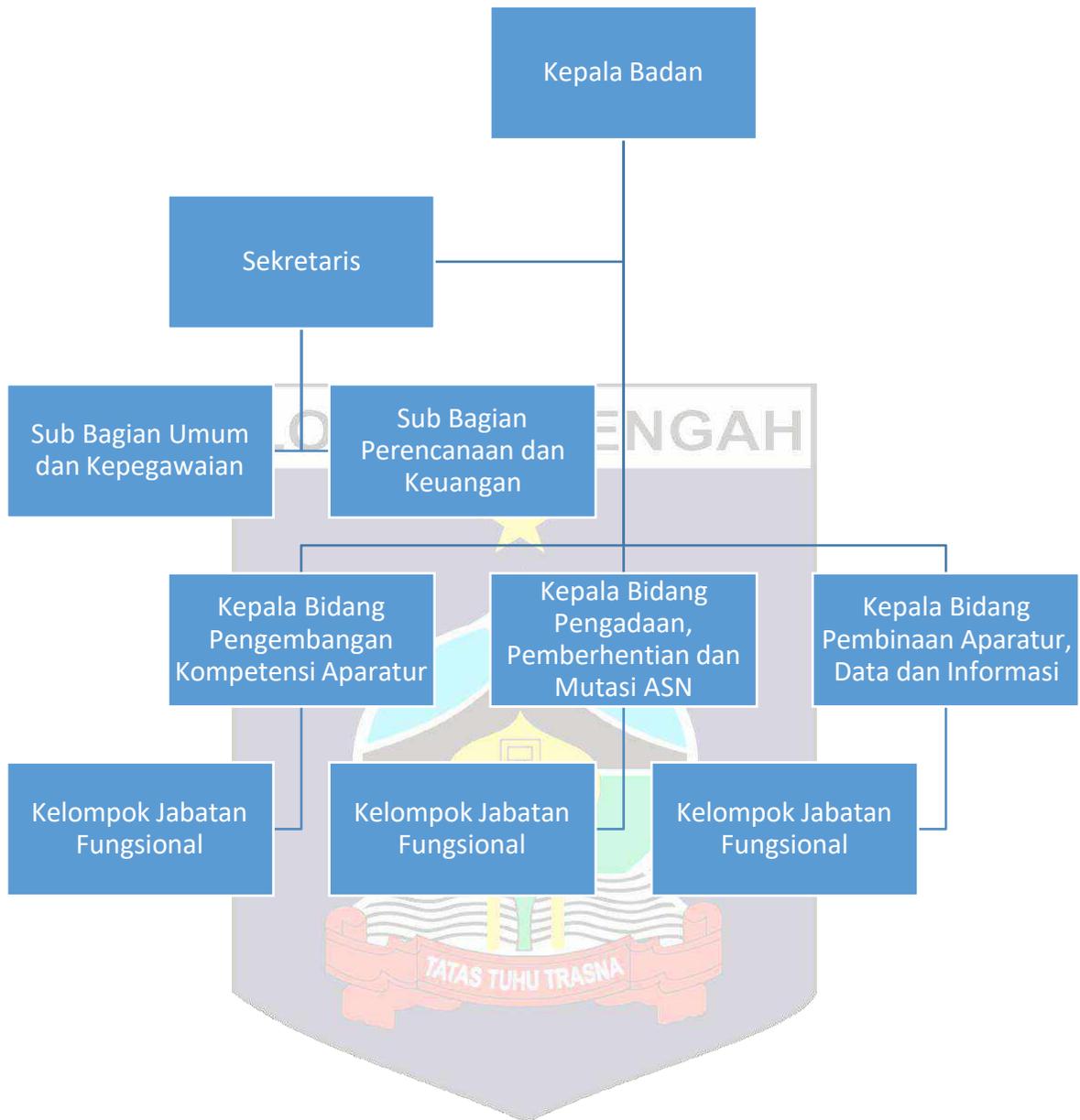
Dari data pendidikan dapat diuraikan 4 orang dengan pendidikan S2, 28 orang pendidikan s1, 2 orang pendidikan D III, dan 10 orang pendidikan SLTA

I.3. Struktur Organisasi BKPP Kabupaten Lombok Tengah

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 94 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, terdiri dari:



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BKPP KAB. LOMBOK TENGAH





BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

II.1. RENCANA STRATEGIS

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Lombok Tengah berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*).

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, Sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Penataan Kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD)



Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026, dengan visi adalah **“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera, Bermutu dan Berbudaya”** Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah, masuk pada misi ketiga yaitu **“Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih”**. dimana misi ini menekankan peningkatan kualitas perencanaan dan monitoring evaluasi pembangunan daerah, kualitas penatausahaan keuangan daerah, kualitas pengawasan aparatur yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya aparatur yang professional, tersedianya sarana prasarana pelayanan public yang memadai, terselamatkannya dokumen/arsip daerah, meningkatnya perencanaan pembangunan, pengelolaan data dan koordinasi pembangunan daerah serta terwujudnya tata kelola keuangan dan barang milik daerah (*asset*) yang baik dan terwujudnya pengawasan yang profesional.

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TAHUN 2022 S.D. 2026**

Instansi : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran		Keterangan
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN			
	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Peningkatan Kompetensi ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			



II.1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

1) Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang lingkup manajemen kepegawaian daerah yaitu manajemen sumberdaya aparatur.

Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 – 2026 adalah :

”Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, Berintegritas dan Berkinerja tinggi”

profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897), profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang ahli di bidangnya, atau profesional.

Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.

Pengertian integritas dalam nilai-nilai kinerja adalah berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas diawali dengan berpikir bukan berkata. Berpikir melahirkan pengetahuan, pemahaman, nilai, keyakinan dan prinsip.

Kinerja adalah prestasi kerja seseorang. Kinerja seseorang dikatakan baik atau tinggi jika dia dapat melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Organisasi berkinerja tinggi adalah organisasi yang mampu mengkreasi pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Pengetahuan yang dihasilkan adalah pengetahuan yang bersifat kontekstual karena khusus dikreasi untuk kepentingan masyarakat tersebut. Pengetahuan tersebut tidak bersifat umum, tidak universal. Dengan demikian, maka pengetahuan tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Hasil keunggulan kompetitif tersebut dapat berupa inovasi yang menghasilkan public value. Inovasi tersebut memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh organisasi tersebut.

Drs F.X Soedjadi, M.P.A menyatakan bahwa manajemen kepegawaian ialah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar dapat tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sifat, hakikat dan juga fungsi organisasi dan juga sifat serta hakikat para anggotanya.

Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian Menurut *Poniran (2011)* memberikan penjelasan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkun prosesnya, yang antara lain:

- **Perencanaan**
Perencanaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk menyusun dan menetapkan formasi pegawai.
- **Pengadaan**
Pengadaan ialah aktivitas untuk mengisi formasi yang kosong yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarian, pengangkatan sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai.
- **Pengembangan Kualiatas**
Pada tahap ini dilaksanakan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk pegawai. Hal ini dilaksanakan untuk menunjang dan meningkatkan kredibilitas para pegawai dalam bekerja melayani masyarakat.
- **Penempatan**
Apabila telah mendapatkan bimbingan teknis dan fungsi tugas maka akan dilakukan penempatan kepada para pegawai yang sudah dipilih dengan keahlian dan kriteria masing-masing anggota supaya tugas dan fungsi yang kemudian diberikan dapat berjalan dengan baik.



- **Promosi**
Promosi jabatan dilakukan untuk menghargai pengorbanan dan pengabdian pegawai selama ia bekerja.
- **Penggajian**
Gaji bersifat hak pegawai dan merupakan balas jasa atas hasil kerja, maka gaji pegawai ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab dan juga tidak melupakan aspek kelayakan untuk hidup
- **Kesejahteraan**
Kesejahteraan diukur dipengaruhi oleh kebutuhan para pegawai yang berbeda-beda. Ini akan sulit untuk mengukur tingkat kesejahteraan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain.
- **Pemberhentian**
Pemberhentian pegawai merupakan pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai.
- **Pensiun**
Pensiun yaitu hak kepegawaian yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat-syarat menurut perundang-undangan yang berlaku

2). Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- a) Terwujudnya ASN yang berkompeten
- b) Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022–2026 dapat dilihat pada tabel berikut :



TABEL TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2022-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran
-1	-2	-3	-4
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Terwujudnya ASN yang berkompoten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN, yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:
 - a. Diklat Kepemimpinan;
 - b. Diklat Fungsional;
 - c. Diklat Teknis; dan
 - d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.
3. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.



4. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
- Hukuman disiplin ringan;
 - Hukuman disiplin sedang; dan
 - Hukuman disiplin berat.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator, sebagai berikut

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$ = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 91 – 100;
- 81 – 90;
- 71 – 80;
- 61 – 70; dan
- 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;



- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

2.1.3 Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi maka dapat disusun strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

1) Strategi

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPP harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh



aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Lombok Tengah secara keseluruhan. Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

- a. *Strengts-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
- b. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
- c. *Strengts-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
- d. *Weakness-Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil telaahan tersebut ditetapkan Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural
- b) Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN

2) Kebijakan

- a) Peningkatan Kompetensi ASN
- b) Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

Tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan disajikan sebagaimana tabel berikut :



Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera, Bermutu dan berbudaya			
Misi 3 : <i>Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih</i>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural	Peningkatan Kompetensi ASN
	Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

II.2 RENCANA KINERJA TAHUNAN

Perencanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Lombok Tengah diarahkan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka menengah dan tahunan. Sebagaimana perencanaan pembangunan lainnya, perencanaan koordinasi pemerintahan dan pembangunan merupakan perpaduan perencanaan yang :

1. Partisipatif
2. Dari atas (*top-down*)
3. Dari bawah (*bottom-up*).

Perencanaan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*) terhadap pemerintahan dan pembangunan. Pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan rasa memiliki. Perencanaan dari atas merupakan media untuk penyesuaian sumber dana dan penegakan rambu-rambu substansi serta administrasi; sementara perencanaan dari bawah dilaksanakan agar rencana program benar-benar realistis sesuai kondisi, kebutuhan, dan potensi lapangan. Proses dari atas dan dari bawah diselenggarakan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Desa. Ketiga pendekatan ini harus didasarkan pada data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, komitmen dan integritas perencanaan disemua lapisan.



RENCANA KINERJA TAHUNAN BKPP TAHUN 2022

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	63
Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	17
Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	28
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2022, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut

I PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN

1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
2. Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN

1. Pengelolaan Assessment Center
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
3. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



a. Pengembangan Kompetensi Teknis

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota
2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota

III. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD

c. Administrasi Umum Perangkat Daerah

1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor

d. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah



II. 3. INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formulasi Perhitungan	Pengertian Indikator	Sumber Data	PENANG GUNGJA WAB	Kondisi Saat Ini	Target Kinerja Tahun ke-					Kondisi Akhir
									1	2	3	4	5	
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN	<p>IP ASN : IP1 + IP2 + IP3 + IP 4</p> <p>Dimana :</p> <p>IP 1 : Indeks profesioanalisme dimensi kualifikasi (bobot 25)</p> <p>IP 2 : Indeks profesioanalisme dimensi Kompetensi (bobot 40)</p> <p>IP 3: Indeks profesioanalisme dimensi kinerja (bobot 30)</p> <p>IP 4 : Indeks profesioanalitas dimensi disiplin (bobot 5)</p>	Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN, yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin	SAPK BKN	BKPP	51.44	61	63	65	69	73	73
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kompetensi : Jumlah ASN	Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan	SAPK BKN	BKPP	8.92	15	17	19	21	23	27
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kinerja : Jumlah ASN	Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS	SAPK BKN	BKPP	25.34	28	28	28	28	28	28

		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Jumlah total capaian nilai Dimensi Disiplin : Jumlah ASN	Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima	SAPK BKN	BKPP	4.99	5	5	5	5	5	5
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kualifikasi : Jumlah ASN	Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah	SAPK BKN	BKPP	12.19	13	13	13	13	13	13

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan
Kab. Lombok tengah,



U. D. WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

II.4. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2022



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. LALU PATHUL BAHRI, SIP**
Jabatan : **Bupati Lombok Tengah**

Selaku atasan langsung pihak pertama

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2022 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Puyung, Oktober 2022

Pihak Kedua,


H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,


Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT

NIP. 196604231993031008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
1.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	63
1.	Terwujudnya ASN yang berkompoten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	17
2.	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	28
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5
		Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13

No	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.693.305.070,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 995.801.565,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 781.648.560,00
		Rp 6.470.755.195,00



Praya, Oktober 2022

Pihak Kedua,

H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,



Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
 NIP. 196604231993031008

RENCANA SASARAN KINERJA PEGAWAI

OPD : BKPP

PERIODE PENILAIAN : JANUARI S.D DESEMBER
TAHUN 2022

PEGAWAI YANG DINILAI			PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT		NAMA	H.L. PATHUL BAHRI, S.IP
NIP	196604231993031000		NIP	-
PANGKAT/GOL RUANG	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/C)		PANGKAT/GOL RUANG	-
JABATAN	KEPALA BADAN		JABATAN	BUPATI LOMBOK TENGAH
INSTANSI	BKPP		INSTANSI	-
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET	
-1	-2	-3	-4	
A. KINERJA UTAMA				
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	63	
	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	17	
2	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	28	
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5	
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13	
B. KINERJA TAMBAHAN				

Lombok Tengah, 2 Januari 2022

BUPATI LOMBOK TENGAH,

Kepala BKPP Kab. Lombok Tengah,

H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

III.1. Skala Pengukuran Evaluasi Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan. Pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja Kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat kinerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :

$$\text{Persentase pencapaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendah pencapaian kinerja maka digunakan rumus :

$$\text{Persentase pencapaian} = \frac{(\text{Rencana}) - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Untuk menilai keberhasilan pencapaian indikator kinerja sasaran digunakan sasaran skala ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sasaran Skala Ordinal

No	Capaian Kinerja	Keterangan
1	Nilai >100	BAIK SEKALI
2	Nilai 86 s/d 100	BAIK
3	Nilai 71 s/d < 85	SEDANG
4	Nilai 56 s/d < 70	KURANG
5	Nilai < 55	SANGAT KURANG

III.2 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

Pemberdayaan aparat pemerintah/birokrasi secara umum dapat diharapkan untuk lebih meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Dalam rangka

mewujudkan tujuannya tersebut terdapat berbagai macam hambatan yang dalam hal ini akan membawa akibat kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satu upaya pendekatan yang ditempuh dalam pencapaian tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Profesionalisme aparat pemerintah daerah dapat dilihat dari dua sisi yakni sisi internal dan sisi eksternal. Dari sisi internal profesionalisme berarti kemampuan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dan pembangunan secara efisien dan efektif. Dari sisi eksternal profesionalisme berarti adanya akuntabilitas, transparansi, dan *responsibility*.

Hal tersebut sejalan dengan kebijakan yang ditempuh pemerintah yakni meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperhatikan kesejahteraan dan profesionalisme serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Kebijaksanaan ini diterjemahkan/ditindaklanjuti dalam bentuk program antara lain pengembangan karir aparatur negara, peningkatan kapasitas SDM Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesejahteraan aparatur negara.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran OPD. Tolak ukur keberhasilan dari sasaran adalah dengan indikator kinerja sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja kepala OPD.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah merupakan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lombok Tengah tahun 2022 – 2026.

Adapun Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya	Target Akhir Renstra	Sumber Data
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	point	63	56,94	90.38	51.05	73	SAPK BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	17	14	82.35	8.98	23	SAPK BKN
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	25.44	90.86	25.34	28	SAPK BKN
4	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.99	99.80	4.99	5	SAPK BKN
5	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.51	96.23	12.27	13	SAPK BKN
	Rata-rata	Point			91.93	Rata-rata nilai : Baik		

Adapun analisa capaian masing masing sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

SASARAN 1 : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN, yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator, sebagai berikut

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100;
- b. 81 – 90;
- c. 71 – 80;
- d. 61 – 70; dan
- e. 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;

- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Capaian Indeks profesionalisme ASN Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil penghitungan secara mandiri dapat digambarkan pada matriks berikut :

MATRIKS PENGHITUNGAN IP ASN TAHUN 2022

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	63	56,94	90.38	BKN Pusat
2	Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi			14		PERKA BKN NO.8 TH 2019
3	Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja			25.44		PERKA BKN NO.8 TH 2019
4	Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			4.99		PERKA BKN NO.8 TH 2019
5	Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			12.51		PERKA BKN NO.8 TH 2019

Dari matriks diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang dieproleh melalui penghitungan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 adalah 56.94 dalam skala kualitas termasuk kategori sangat rendah. Sedangkan targetnya adalah 63 point. Sehingga dapat digambarkan capaian indikator kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah 90.38% Penilaian paling rendah terdapat pada penilaian dimensi kompetensi dan dimensi kualifikasi sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi ASN Kabupaten Lombok Tengah.

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 1 Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
	Indeks profesionalisme ASN	Point	63	56.94	90.38	51.05	73	SAPK BKN
	RATA-RATA				%	KRITERIA tahun 2022 : Baik		

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi Pejabat Pembina Kepegawaian diwajibkan untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi; dan melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi terdiri atas inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki. Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ditetapkan oleh PPK. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi:

- a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
- f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- g. anggaran yang dibutuhkan

Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. kompetensi terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio cultural.

1. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.

2. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial melalui jalur pelatihan dilakukan melalui pelatihan struktural terdiri atas.

- a. kepemimpinan madya;
 - b. kepemimpinan pratama;
 - c. kepemimpinan administrator; dan
 - d. kepemimpinan pengawas.
3. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.) Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan; dan/atau pelatihan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Pemberian tugas belajar diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara: mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pasal 22 dijelaskan bahwa Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran (Indeks profesionalisme ASN). Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis; dan
- d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir. (8) Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 2 Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	17	14	82.35	8.92	23	SAPK BKN
	RATA-RATA			★	%	KRITERIA tahun 2022 : Sedang		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkompeten dengan indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah menghasilkan capaian kinerja 82.35 % dengan kriteria Sedang. Adapun penjelasan masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

a) Indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi tahun 2022

Prosentase pencapaian indikator kinerja Tahun 2022 pada indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi adalah 82.35 % dengan target kinerja bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2022 adalah 17 Point dan capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2022 adalah 14 Point. capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2020 adalah 14 Point. target akhir renstra bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2026 adalah 23 Point. Terdapat kenaikan sebesar 3.2 point pada dimensi kompetensi ASN tahun 2022 diperoleh dari kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh ASN Kab. Lombok Tengah baik melalui APBN maupun APBD Provinsi NTB dan optimalisasi entry data pengembangan kompetensi ASN pada SAPK. Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase pencapaian} &= \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\% \\
 82.35\% &= \frac{14}{17} \times 100\%
 \end{aligned}$$

Jumlah ASN Kabupaten Lombok Tengah Per 31 Desember 2022 berjumlah 9912 orang, dengan rincian PNS 7.861 Orang, CPNS 167 Orang dan PPPK 1.887 Orang berdasarkan penghitungan indeks profesionalisme ASN Kabupaten Lombok Tengah yang mengacu kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 diperoleh hasil bahwa rata-rata indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah 14 (Dokumen Terlampir)

Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

I. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

a. Pengembangan Kompetensi ASN

1. Peningkatan kapasitas kinerja ASN
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
3. Fasilitasi sertifikasi jabatan ASN

II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

a. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- b). Dasar Hukum Pelaksanaan yang mendukung kegiatan tersebut antara lain :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
 3. Perka LAN Nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;
 4. Perka LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
 5. Perka LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
 6. Perka LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III;

7. Perka LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan II;
 8. Perka LAN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rincian Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, Tingkat II, Tingkat III, Tingkat IV Pelatihan Dasar CPNS Golongan III, I dan Golongan II serta Diklat Prajabatan CPNS Golongan I, Golongan II dan/atau Golongan III yang diangkat dari Tenaga Honorer Kategori I dan/atau Kategori II;
 9. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah.
 10. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 53 Tahun 2017 tentang Sistem Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lombok Tengah.
 11. Perjanjian Kersasama antara Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 890/191/Diklat.03.28/BKPP/2022 dan Nomor : 897/252/SKPK-BPSDMD/2022 tanggal 5 Maret 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Lingkup Pemerintah kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2022.
- c). Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-Rata nilai indikator Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah :
- I. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
1. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Peningkatan kapasitas kinerja ASN

Diklat Teknis tugas dan fungsi bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat struktural yang dilaksanakan oleh lembaga Diklat pemerintah.

Dalam rangka peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabaupten Lombok Tengah dilaksanakan Diklat Teknis Tugas dan Fungsi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Dimana diklat ini terdiri dari Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.

Diklat Teknis yaitu diklat yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum administrasi dan manajemen dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan Pekerjaan PNS yang bersangkutan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional.

Diklat Fungsional adalah merupakan diklat yang dilaksanakan memenuhi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Adapun tujuan diselenggarakan diklat teknis dan diklat fungsional ini yaitu dalam rangka:

- a. menciptakan kesetaraan pemahaman dan keterampilan PNS dalam melaksanakan Pemerintahan Umum dan Pembangunan demi terwujudnya Pemerintahan yang baik di Kabupaten Lombok Tengah;
- b. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan bertanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi masing-masing;
- c. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian etika PNS yang sesuai dengan kebutuhan Instansinya;
- d. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

PELAKSANAAN KEGIATAN (input)

1. Kegiatan Assesment Bagi Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas :

No.	Uraian Kegiatan	Jumlah	Pelaksanaan	Keterangan
1	Assesment Pejabat Administrator	134 Orang	Tanggal 21 Nopember 2022	
2	Assesment Pejabat Pengawas	164 Orang	Tanggal 22 Nopember 2022	

Uraian :

No.	Pelaksanaan	Hadir	Tidak hadir	Keterangan
1	Assesment Pejabat Administrator	130 Orang	4 Orang	Umroh dan tugas dinas
2	Assesment Pejabat Pengawas	153 Orang	11 Orang	Pindah tugas, mengundurkan diri

2. Kegiatan Analisa Kesenjangan Kediklatan :

No.	Uraian Kegiatan	Jumlah	Peserta	Keterangan
1	Diklat Analisa Kesenjangan Kediklatan	42 Orang	Pengelola Kepegawaian Lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah	

Uraian :

No.	Peserta	Pelaksanaan	Jumlah	Keterangan
1	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah	09 Agustus 2022	42 Orang	

Hasil kerja

1. Dokumen Hasil Assesment Pejabat Administrator
2. Dokumen Hasil Assesment Pejabat Pengawas

Target dan Capaian

Assesment Pejabat Administrator

1. Target : 1 (dokumen/laporan/kegiatan) sesuai DPA
2. Capaian : 1 (dokumen/laporan/kegiatan)
3. realisasi : 100 %

Assesment Pejabat Pengawas

1. Target : 1 (dokumen/laporan/kegiatan) sesuai DPA
2. Capaian : 1 (dokumen/laporan/kegiatan)
3. realisasi : 100 %

Analisa Kesenjangan Kediklatan

1. Target : 1 (dokumen/laporan/kegiatan) sesuai DPA
2. Capaian : 1 (dokumen/laporan/kegiatan)
3. realisasi : 100 %

Untuk kegiatan ini tersedia anggaran sebesar Rp. 155.280.815. dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : Tenaga teknis terdidik terlatih

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkompeten

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp 71.940.300,- (46.33%)
- Fisik 50%

Terdapat 2 kegiatan yang belum dapat terealisasi yaitu diklat kepegawaian dan pengembangan corporate university disebabkan defisit anggaran pada triwulan ke IV APBD Kabupaten Lombok Tengah. Namun kegiatan tersebut telah dianggarkan juga pada Tahun 2023 sebagai tindak lanjut atas pembatalan kegiatan di tahun 2022.

2. Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN

3. Fasilitasi sertifikasi Jabatan ASN

- a. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota
Ujian dinas adalah suatu rangkaian kegiatan yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan;

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan memperoleh ijazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, juga dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jenjang pendidikan ijazahnya dan ketentuan harus mengikuti dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;

Ujian ini dilaksanakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipertimbangkan kenaikan pangkatnya ke dalam golongan yang lebih tinggi, dengan ketentuan apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak lulus dalam ujian tersebut, maka kepada yang bersangkutan dapat mengikuti kembali ujian pada tingkat yang sama yang akan dilaksanakan pada kesempatan lain.

1. Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah pada tanggal 13, 22 dan 23 Juni 2022 dengan jumlah peserta sebanyak 189 (seratus delapan puluh sembilan) orang.
2. Pelaksanaan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bagi Pegawai Negeri Lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang diselenggarakan pada tanggal 5 September 2022 sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang, yang terdiri dari:
 - Penyesuaian Ijazah SLTP/SLTA sederajat sebanyak 5 (lima) orang;
 - Penyesuaian Ijazah S.1 sederajat sebanyak 52 (lima puluh dua) orang.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.,27.554.198- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan penyesuaian ijazah

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkompeten

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp., 20.450.450.- (74.22%)
- Fisik 100 %

II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengembangan kompetensi Teknis

a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat struktural yang dilaksanakan oleh lembaga Diklat pemerintah. Diklat Struktural berupa Diklatpim II di peruntukkan bagi pejabat Pimpinan Tinggi, Diklat Struktural berupa Diklatpim III di peruntukkan bagi pejabat Administrator dan Diklat Struktural berupa Diklatpim IV di peruntukkan bagi pejabat Pengawas. Diklat Kepemimpinan ini dilaksanakan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun anggaran 2022 tidak dapat terlaksana dikarenakan adanya wabah covid 19 dan refocusing anggaran sehingga kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan di tiadakan. Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 dilaksanakan di Balai Diklat Kabupaten Lombok Tengah yang dilaksanakan sebanyak 7 (tujuh) angkatan atau sejumlah 280 (dua ratus delapan puluh) Orang peserta, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan I Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan VII Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 14 Maret 2022 sampai dengan 6 Mei 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan II Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan X Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 30 Mei 2022 sampai dengan 23 Juli 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan III Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XI Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 20 Juni 2022 sampai dengan 13 Agustus 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
4. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan IV Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XXIX Provinsi Nusa

Tenggara Barat dari tanggal 28 Juli 2022 sampai dengan 22 September 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;

5. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan V Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XXXV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 22 Agustus 2022 sampai dengan 20 Oktober 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
6. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan VI Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan LV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 26 September 2022 sampai dengan 27 Nopember 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
7. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan VII Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan LXIV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 24 Oktober 2022 sampai dengan 16 Desember 2022 sebanyak 40 (empat puluh) orang.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp,781.648.560- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : CASN yang mengikuti latihan dasar CPNS

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkompeten

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp 749.372.324,- (95.87%)
- Fisik 100%

d). pendukung / penghambat pencapaian target indikator pada tahun 2022 :

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran "Tersedianya aparatur yang berkompeten" antara lain :

- a) Koordinasi yang berjalan baik dengan seluruh stakeholder bidang kepegawaian, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dapat berjalan meskipun belum mencapai kondisi yang ideal
- b) Adanya Lembaga Penyelenggara Diklat yang sudah tersertifikasi untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran pertama terutama pada kegiatan Diklat Struktural bagi PNS daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Masih rendahnya prosentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat structural sesuai jenjang.

- 2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan oleh masing-masing SKPD sehingga data terkait jumlah PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi masih belum update.
- 3) Refocusing anggaran Tahun 2022 mengakibatkan tertanggungkannya beberapa kegiatan dalam rangka peningkatan kapasitas dan kompetensi ASN.

Upaya pemecahan masalah :

- Agar dialokasi anggaran untuk kegiatan Diklat Struktural PNS berupa Diklatpim II, III dan IV dan melakukan koordinasi yang lebih intensif dengan lembaga penyelenggara diklatpim.
- diperlukan adanya koordinasi berkelanjutan dengan SKPD se-Kabupaten Lombok Tengah untuk updating data pengembangan kompetensi PNS.
- Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri melalui media massa (Link Youtube, zoom meeting dan seminar-seminar umum)

b. **SASARAN 3** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Sasaran Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan dapat diukur melalui indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi, Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin dan Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja.

Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.

Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN. Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi

digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:

- a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. Di bawah SLTA.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu) /D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/ informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:

- a. Hukuman disiplin ringan;
- b. Hukuman disiplin sedang; dan
- c. Hukuman disiplin berat.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Hukuman disiplin yang dimaksud yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir. Capaian masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 3 Tahun 2022.

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Th. sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
1	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	25.44	90.57	25.36	28	SAPK BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4,99	99.8	4,99	5	SAPK BKN
3	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.51	94.38	12.27	13	SAPK BKN

a). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan dengan indikator sebagai berikut :

1. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 menghasilkan capaian kinerja 25.44 (90.86%) dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2021 adalah 25.36 . Terdapat peningkatan sebesar 0.08 point nilai IP ASN dimensi kinerja disebabkan oleh sosialisasi berkelanjutan yang mengakibatkan meningkatnya pemahaman ASN Kabupaten Lombok Tengah dalam menyusun penilaian kinerja berdasarkan permenpan Nomor 7 Tahun 2022.
2. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 menghasilkan capaian kinerja 4.99 (99.8.%) dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2021 adalah 4.99 . capaian kinerja dapat dipertahankan sebagai pengaruh dari adanya pembinaan yang dilakukan secara intensif baik oleh OPD langsung maupun oleh BKPP selaku SKPD yang membidangkan urusan sumber daya aparatur (ASN)
3. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 menghasilkan capaian kinerja 12.51 (96.23%) dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2021 adalah 12.27 terdapat kenaikan sebesar 0.24 point pada IP ASN dimensi kualifikasi diakibatkan oleh adanya motivasi ASN kab. Lombok Tengah untuk meningkatkan kualifikasi nya melalui program tugas belajar dan ijin belajar sebagai upaya peningkatan kompetensi melalui jalur kualifikasi pendidikan. Disamping itu adanya penerimaan CPNS dan

PPPK Pada Tahun 2022 yang memberikan dampak pada peningkatan nilai IP ASN Kab. Lombok Tengah Dimensi kualifikasi.

b). Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\text{Persentase Pencapaian} : \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana Target}} \times 100\%$$

$$90.86 : \frac{25.44}{28} \times 100\%$$

$$99.8 : \frac{49.9}{5} \times 100\%$$

$$96.23 : \frac{12.51}{13} \times 100\%$$

c). Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator

Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Pengelolaan Promosi ASN
2. Pengembangan Kompetensi ASN
 - a. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 - b. Pengelolaan pendidikan lanjutan
3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Penjabaran pelaksanaan kegiatan masing-masing program adalah sebagai berikut :

1. Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Pengelolaan Promosi ASN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalandengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, dijelaskan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan. Penyelenggaraan manajemen karier PNS bertujuan untuk:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Dalam rangka melaksanakan manajemen karir PNS di Kabupaten Lombok Tengah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan Kegiatan rotasi, mutasi dan Promosi ASN yang dapat dilihat pada matriks berikut ini :

No	Kegiatan	Nomor	Tanggal	Jumlah	Keterangan
1	Mutasi Perpindahan ASN	820/820/PMD.02.1.a/BKPP	6 Januari 2022	4	
2	Mutasi Perpindahan ASN	820/27/PMD.02.25/BKPP	13 Januari 2022	35	
3	Mutasi Perpindahan ASN	820/96/PMD.02.70/BKPP	9 Februari 2022	88	
4	Pengangkatan Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas	46 Tahun 2022	11 Februari 2022	101	
5	Mutasi Perpindahan ASN	820/129/PMD.02.107/BKPP	24 Februari 2022	20	
6	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.258/BKPP	14 April 2022	38	
7	Pengangkatan Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pejabat Administrator	141 Tahun 2022	18 April 2022	7	
8	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.330/BKPP	9 Juni 2022	18	
9	Mutasi Perpindahan ASN	193 Tahun 2022	23 Juni 2022	74	
10	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.381/BKPP	25 Juli 2022	33	
11	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.457/BKPP	25 Agustus 2022	15	
12	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.525/BKPP	7 Oktober 2022	20	
13	Pengangkatan Pejabat Administrator	288 Tahun 2022	3 November 2022	1	
14	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.581/BKPP	7 November 2022	7	
15	Mutasi Perpindahan ASN	820/PPM.03.680/BKPP	28 Desember 2022	32	
16	Mutasi Perpindahan PNS	820/PPM.03.684/BKPP	29 Desember 2022	1	
17	Mutasi Perpindahan PNS	820/PPM.03.685/BKPP	29 Desember 2022	1	

1. Kegiatan Mutasi Pindah Masuk Kabupaten Lombok Tengah:

No	Jumlah Usulan Masuk	Selesai	Sedang Diproses	Keterangan
1	62	30	32	

1. Kegiatan Mutasi Pindah Keluar

No	Usulan Pindah Keluar	Selesai	Sedang Diproses	Keterangan
1	36	26	10	

Dokumen Hasil Kerja yang dicapai :

1. Dokumen rotasi, promosi, dan mutasi ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah sejumlah 17;
2. Dokumen mutasi pindah masuk Kabupaten Lombok Tengah sejumlah 30;
3. Dokumen mutasi pindah keluar dari Kabupaten Lombok Tengah sejumlah 26;
4. Dokumen draf Peraturan Bupati tentang Pola Karier PNS sejumlah 1;
5. Dokumen draf Peraturan Bupati tentang Manajemen Talenta sejumlah 1.

Permasalahan:

1. Rencana mutasi dan promosi tidak terjadwal secara pasti, sehingga antara perencanaan dan pelaksanaan pelantikan tidak dapat berjalan secara bersamaan;
2. Usulan mutasi ASN antar unit kerja kurang memperhatikan jumlah rombongan belajar untuk tenaga guru, kebutuhan minimal tenaga kesehatan per unit pelayanan kesehatan, dan masa pengabdian minimal 10 tahun bagi ASN yang baru diangkat;
3. Ketidakjelasan waktu penerbitan keputusan pindah masuk dan pindah keluar dari instansi yang berwenang, berakibat terlambatnya diterima tembusan keputusan dan terkadang cukup jauh dari terhitung mulai tanggal (TMT) berlakunya keputusan.

Solusi:

1. Pembahasan rencana mutasi dan promosi dilaksanakan secara berkala sehingga pelaksanaan pengisian jabatan struktural dapat berjalan sesuai perencanaan guna mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan;
2. Mengintensifkan komunikasi dan koordinasi dengan instansi terkait.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 162.887.980,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen hasil Seleksi JPT

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan

memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp 58.374.500,- (35.84%)
- Fisik 100 %

2. Pengembangan Kompetensi ASN

a. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF. JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan memiliki salah satu fungsi yaitu melaksanakan fasilitasi pengangkatan dalam jabatan fungsional diantaranya dapat digambarkan pada matriks berikut.

N O	JENIS ADMINISTRASI FUNGSIONAL	USULAN	TERBIT	BTL/TMS
1	Pengangkatan Pertama	111	109	2
2	Kenaikan Jenjang	324	297	27
3	Alih Kategori	20	20	-
4	Pemberhentian Sementara	26	26	-
5	Pengangkatan Kembali	29	29	-
TOTAL		510	481	29

Dokumen Hasil kerja yang dicapai :

3. Surat Keputusan Administrasi Fungsional sejumlah 481 SK, dengan rincian :
Pengangkatan Pertama 109 SK, Kenaikan Jenjang 297 SK, Alih Kategori 20 SK, Pemberhentian Sementara 26 SK, dan Pengangkatan Kembali 29 SK

Permasalahan

- Penyelesaian Jabatan Fungsional:
 1. Tidak melampirkan syarat sertifikat uji kompetensi kenaikan jenjang fungsional;
 2. Tidak melampirkan ijazah profesi dan STR;
 3. Tidak melampirkan SK Penetapan Angka Kredit Awal sebagai dasar pengangkatan dalam jabatan fungsional

Solusi

1. Mengingatkan kembali agar pejabat yang menangani kepegawaian pada OPD

yang mengajukan usul kenaikan pangkat dan administrasi jabatan fungsional agar memverifikasi terlebih dahulu berkas usul apakah sudah sesuai dengan ketentuan.

Inovasi

1. Penyederhanaan berkas usulan kenaikan pangkat dan administrasi jabatan fungsional;
2. Mengirimkan ceklist KP dan Fungsional ke OPD.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.26.796.200,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen hasil Seleksi JPT

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 16.074.300,- (59.99%)
- Fisik 100 %

3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik.

Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik. Berdasarkan amanat Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN, evaluasi kinerja merupakan persyaratan mutlak yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. sebagai kebutuhan suatu organisasi, evaluasi kinerja dilaksanakan secara berjenjang.

Untuk tataran jabatan Administrasi, baik administrator, pengawas maupun pelaksana saat ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi Web Service yaitu Elektronik Sistem Manajemen Terpadu Aparatur Sipil Negara (E-SMART ASN) yaitu suatu aplikasi yang mengukur kinerja harian PNS yang akan digunakan sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai

(TPP). system ini terintegrasi dengan Sistem data PNS dan Sistem Absensi Presensi elektronik. sehingga harapannya kedepannya PNS lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah dapat lebih meningkatkan kinerja, integritas dan disiplin dalam melakukan tugas dan fungsinya selaku aparatur sipil Negara.

Rekonsiliasi Penghitungan Capaian Kinerja PNS melalui E-SMART ASN

No.	Bulan	Pelaksanaan	Keterangan
1	Januari	1, 2, 3 Maret 2022	Laporan kinerja manual
2	Februari	1, 2, 3 Maret 2022	Laporan kinerja manual
3	Maret	1, 4, 5 April 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
4	April	2, 3, 4 Mei 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
5	Mei	2, 3, 4 Juni 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
6	Juni	1, 2, 5 Juli 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
7	Juli	2, 3, 4 Agustus 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
8	Agustus	1, 2, 3 September 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
9	September	1, 4, 5 Oktober 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
10	Oktober	1, 2, 3 November 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
11	November	1, 2, 3 Desember 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
12	Desember	13, 14, 15, 16, 17 Desember 2022	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN

1. Permasalahan

1. Kurangnya informasi terkait Pegawai Negeri Sipil yang sedang tersangkut dalam kasus tindak pidana;
2. Kurangnya wawasan dari pihak atasan langsung terkait implementasi Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

2. Solusi

2. Memantau kehadiran setiap Pegawai Negeri sipil melalui atasan langsung masing-masing, agar segera diinformasikan apabila terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja akibat terlibat dalam kasus tindak pidana;
3. Melakukan sosialisasi dalam rangka menambah wawasan dan pengetahuan Pegawai di bidang kepegawaian khususnya dalam aspek pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Inovasi

1. Pengembangan aplikasi Si-Sensi sebagai upaya dalam meningkatkan pemantauan terhadap kehadiran Pegawai Negeri Sipil secara elektronik;
2. Pengembangan aplikasi E-Smart ASN sebagai upaya dalam meningkatkan pemantauan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil secara elektronik.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 130.726.052,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen laporan evaluasi kinerja PNS

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 130.317.300,- (99.69%)
- Fisik 100 %

b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Pemberian penghargaan bagi PNS berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya untuk pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.

b. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 Sub Bidang Penghargaan dan Perlindungan ASN telah melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan Perlindungan sebagai berikut :

- 1) Terkait perlindungan kesehatan bagi ASN tentang kepesertaan JKN-KIS ASN dan anggota keluarganya masih terus dilakukan penyempurnaan data oleh BPJS dan telah kami sampaikan data ASN kepada BPJS by NAME by NIP dan by NAME by NIK sesuai permintaan.
- 2) Terkait dengan berkas Lembar Klaim Otomatis (LKO) Tunjangan Hari Tua (THT) bagi PNS Purna Tugas/Pensiun, kami mengirimkan secara kolektif setiap bulannya sesuai TMT pensiun kepada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Mataram agar pencairan THT tersebut bisa tepat waktu.
- 3) Terkait dengan penerbitan Kartu Taspem bagi PNS Formasi 2018 yang belum memiliki kartuTaspem kami melayani dengan menghimpun persyaratan yang dibutuhkan untuk dikirim secara kolektif ke kantor PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Mataram

Uraian Kegiatan :

No.	Usulan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya bagi ASN periode Nopember 2022	Jumlah	Memenuhi Syarat	Tidak Memenuhi Syarat	Keterangan
1.	Usulan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya X Tahun	91 Orang	82 Orang	9 Orang	Masa Kerja kurang dari 10 Tahun
2.	Usulan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya XX Tahun	45 Orang	45 Orang	-	-
3.	Usulan Pemberian Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya XXX Tahun	55 Orang	55 Orang	-	-

Uraian :

No.	Uraian	Nomor Surat Pengantar	Tanggal	Keterangan
1.	Jumlah Usul Tanda Kehormatan Satyalancan Karya Satya periode Nopember 2022 sebanyak 182 orang sesuai surat pengantar Bupati Lombok Tengah	861.1/437/PDI.603/BKPP.	13 Mei 2022	

3. Kegiatan Perlindungan

No.	Pensiun sesuai list BUP	Batas Usia Pensiun	Berkas FPP yang diterima	Berkas telah terkirim ke PT Taspen
1.	TMT Bulan Februari 2022	12 Orang	5 Orang	5 Orang
2.	TMT Bulan Maret 2022	7 Orang	5 Orang	5 Orang
3.	TMT Bulan April 2022	14 Orang	6 Orang	6 Orang
4	TMT Bulan Mei 2022	13 Orang	7 Orang	7 Orang
5	TMT Bulan Juni 2022	11 Orang	7 Orang	7 Orang
6	TMT Bulan Juli 202	9 Orang	6 Orang	6 Orang
7	TMT Bulan Agustus 2022	11 Orang	6 Orang	6 Orang
8	TMT Bulan September 2022	13 Orang	4 Orang	4 Orang
9	TMT Bulan Oktober 2022	9 Orang	4 Orang	4 Orang
10	TMT Bulan Nopember 2022	5 Orang	2 Orang	2 Orang
11	TMT Bulan Desember 2022	7 Orang	4 Orang	4 Orang
12	TMT 1 Januari 2023	362 Orang	195 Orang	195 Orang
	Jumlah	473 Orang	251 Orang	251 Orang

Uraian :

No.	Uraian	Jumlah Form Permintaan Pembayaran diterima	Jumlah Form Permintaan Pembayaran Terkirim	Keterangan
1.	Jumlah Usul Pensiun BUP TMT 1 Januari 2023 yang diproses pada bulan Desember 2022 sebanyak 362	251	251	Jumlah SK. Pensiun tanpa Form Permintaan Pembayaran terkirim ke PT. Taspen sebanyak 168 Dokumen

Untuk melaksanakan kegiatan ini tersedia anggaran Rp. 25.166.405,-

Output : Penghargaan satya lencana karya satya dan penyelesaian

jaminan social PNS

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp.21.153.717,- (84.06%)
- Fisik 100%

II. Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

a. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dimaksudkan untuk mengakomodir penanganan kasus-kasus pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, permohonan izin pernikahan dan perceraian, pelanggaran kode etik ASN dll sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun alur dari proses penanganan kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- Laporan/Temuan
- BKPP mempelajari laporan yang masuk / temuan kasus yang didapat
- Memanggil Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam kasus maksimal dua kali panggilan
- Membuat Berita Acara Pemeriksaan
- Membuat Analisa hukum dan rekomendasi
- Penerbitan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin/Izin perceraian atau sanksi lainnya.

Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dimaksudkan untuk memproses setiap pelanggaran disiplin PNS untuk mendapatkan sanksi sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku.

4. Kegiatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin PNS :

No.	Kasus Pelanggaran Disiplin	Jumlah	Selesai	Sedang Diproses	Keterangan
1.	Pelanggaran terhadap Pasal 3 huruf f Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	5 Kasus	5 Kasus	-	
2.	Pelanggaran terhadap Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil	1 Kasus	1 Kasus	-	

3.	Pelanggaran terhadap Pasal 4 huruf f Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	13 Kasus	-	13 Kasus	

Uraian :

No.	Surat Keputusan	Jumlah	status	Keterangan
1	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin	6 kasus	Selesai	

5. Kegiatan penyelesaian Izin Perkawinan Dan Perceraian PNS :

No.	Usulan Masuk	Selesai	Sedang Diproses	Keterangan
1	32	25	7	

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 19.875.855,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : Dokumen laporan penindakan disiplin PNS

Outcomes Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 19.430.000,- (97.76%)
- Fisik 100 %

III. Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

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

Formasi adalah jumlah dan susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi PNS Daerah adalah formasi PNS yang bekerja pada suatu satuan Organisasi Pemerintah Daerah

Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia

dengan memperhatikan informasi jabatan yang disusun setiap tahun anggaran. Pejabat Pembina Kepegawaian menyusun formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah selambat-lambatnya akhir bulan Januari setiap tahun anggaran.

Analisis Kebutuhan dilakukan berdasarkan analisis terhadap :

1. Jenis Pekerjaan
2. Sifat Pekerjaan
3. Beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang PNS
4. Pinsip pelaksanaan pekerjaan
5. Peralatan yang tersedia

Formasi kebutuhan ASN Kabupaten Lombok Tengah yang diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sejumlah 458 sebagaimana surat Bupati Lombok Tengah Nomor 800.1/PMD.01.386/BKPP tanggal 13 September 2022 dengan rincian sebagai berikut:

NO	JENIS JABATAN	JUMLAH
1	TENAGA GURU	303
	AHLI PERTAMA - GURU AGAMA ISLAM	100
	AHLI PERTAMA - GURU KELAS	168
	AHLI PERTAMA - GURU PENJASORKES	35
2	TENAGA KESEHATAN	109
	AHLI PERTAMA - APOTEKER	2
	AHLI PERTAMA - DOKTER	14
	AHLI PERTAMA - PERAWAT	9
	AHLI PERTAMA - PENATA ANESTESI	2
	AHLI PERTAMA - PENYULUH KESEHATAN MASYARAKAT	1
	TERAMPIL - PERAWAT GIGI	15
	TERAMPIL - PERAWAT	4
	TERAMPIL - BIDAN	12
	TERAMPIL - NUTRISIONIS	9
	TERAMPIL - PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN	9
	TERAMPIL - SANITARIAN	13
	TERAMPIL - ASISTEN APOTEKER	11
	TERAMPIL - RADIOGRAFER	1
	TERAMPIL - PEREKAM MEDIS	2
	TERAMPIL - TEKNISI ELEKTROMEDIK	2
	TERAMPIL - TEKNISI TRANSFUSI DARAH	3
3	TENAGA TEKNIS	46
	AHLI PERTAMA - PENGAWAS BIBIT TERNAK	6
	PEMULA - PENGAWAS BIBIT TERNAK	12
	PEMULA - PARAMEDIK VETERINER	15
	AHLI PERTAMA - PAMONG BELAJAR	10
	PELAKSANA - PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR	3
	JUMLAH	458

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 23.882.290,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen e formasi

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 16.991.614,- (71.15%)
- Fisik 100 %

- Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal utama dalam pencapaian tujuan membangun sistem birokrasi yang diharapkan. Salah satu hal dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen. Rekrutmen sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

- a. Seleksi penerimaan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk mengisi formasi yang lowong sebanyak 479 (empat ratus tujuh puluh sembilan), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis Jabatan	Alokasi	Terisi	Tidak Terisi
1	Tenaga Pendidikan	252	250	2
2	Tenaga Kesehatan	177	169	8
3	Tenaga Teknis	50	49	1
Jumlah		479	468	11

b. Tahapan dalam seleksi penerimaan CPNS

- 1) Menyiapkan data kebutuhan PNS;
- 2) Pembentukan Panitia Seleksi Penerimaan Calon PNS;
- 3) Pengumuman pendaftaran penerimaan seleksi;
- 4) Pendaftaran peserta seleksi;
- 5) Seleksi administrasi peserta seleksi;
- 6) Pengumuman seleksi administrasi;
- 7) Seleksi kompetensi dasar;
- 8) Seleksi kompetensi bidang;
- 9) Penetapan hasil akhir seleksi penerimaan Calon PNS.

c. Pemberkasan CPNS

Pemberkasan dilaksanakan untuk pengusulan NIP CPNS sejumlah 468 orang sesuai dengan formasi yang terisi.

d. Pengangkatan sebagai CPNS

CPNS yang telah ditetapkan NIP nya oleh BKN Regional X diangkat menjadi CPNS dengan Keputusan Bupati Lombok Tengah Nomor 484 Tahun 2020 tanggal 22 Desember 2020.

- a. Seleksi penerimaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk mengisi formasi yang lowong sebanyak 2080 (dua ribu delapan puluh), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis Pengadaan	Jenis Jabatan	Alokasi Formasi
1	PPPK	Tenaga Guru	1886
2	CPNS	Tenaga Kesehatan	34
		Tenaga Teknis	160
Jumlah			2080

b. Tahapan dalam seleksi penerimaan ASN

1. Seleksi Penerimaan PPPK

Seleksi penerimaan PPPK untuk jabatan fungsional guru dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

2. Seleksi Penerimaan CPNS

- 1) Menyiapkan data kebutuhan CPNS;
- 2) Pembentukan Panitia Seleksi Penerimaan CPNS;
- 3) Pengumuman pendaftaran penerimaan seleksi;
- 4) Pendaftaran peserta seleksi;
- 5) Seleksi administrasi peserta seleksi;
- 6) Pengumuman seleksi administrasi;
- 7) Seleksi kompetensi dasar;
- 8) Seleksi kompetensi bidang;
- 9) Penetapan hasil akhir seleksi penerimaan CPNS.

c. Pemberkasan Usul Penetapan NI PPPK dan NIP CPNS

d. Pengangkatan sebagai PPPK dan CPNS

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 178.833.250 ,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Calon PNS yang terseleksi sesuai formasi

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 52.849.412,- (29.55%)

- Fisik 100%

c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Kegiatan Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun dimaksudkan untuk mengakomodir pemberian pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun baik itu karena mencapai Batas Usia Pensiun, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, tidak cakap jasmani rohani dll. Ada beberapa tahapan penting dalam proses penerbitan Surat Keputusan Pensiun setelah terbitnya Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Penerbitan daftar Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki Batas Usia Pensiun tahun berjalan
2. Verifikasi DPCP beserta kelengkapan persyaratan pendukungnya
3. Penginputan data Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
4. Penerbitan Pertimbangan Tekni Pensiun oleh BKN/BKN Regional X Denpasar
5. Penerbitan SK Pensiun oleh Bupati

Capaian pelaksanaan kegiatan penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun keadaan sampai dengan tanggal 8 Desember 2022 adalah sebagai berikut:

a. Jumlah PNS pensiun per jenis jabatan sebagai berikut :

NO	JENIS JABATAN	JUMLAH
1	PEJABAT STRUKTURAL ES II.a	0
2	PEJABAT STRUKTURAL ES II.b	3
3	PEJABAT STRUKTURAL ES III.a	5
4	PEJABAT STRUKTURAL ES III.b	7
5	PEJABAT STRUKTURAL ES IV.a	39
6	PEJABAT STRUKTURAL ES IV.b	16
7	FUNGSIONAL UMUM	98
8	KEPALA SEKOLAH	49
9	FUNGSIONAL GURU	175
10	FUNGSIONAL PENGAWAS SEKOLAH	8
11	FUNGSIONAL DOKTER UMUM	0
12	FUNGSIONAL DOKTER SPESIALIS	0
13	FUNGSIONAL AUDITOR	1
14	FUNGSIONAL PERAWAT	7
15	FUNGSIONAL LABORATORIUM	2
16	FUNGSIONAL BIDAN	0
17	FUNGSIONAL PUSTAKAWAN	1
18	FUNGSIONAL SANITARIAN	3

19	FUNGSIONAL PAMONG BELAJAR	1
20	FUNGSIONAL PENYULUH	1
21	FUNGSIONAL PENGAWAS BENIH	1
22	FUNGSIONAL POPT	1
23	FUNGSIONAL INSTRUKTUR	0
24	FUNGSIONAL P2UPD	0
25	FUNGSIONAL DOKTER GIGI	0
	JUMLAH	418

b. Jumlah PNS pensiun per Jenis Pensiun sebagai berikut :

NO	JENIS PENSIUN	JUMLAH PNS
1	BUP	341
2	JANDA/DUDA	68
3	APS	9
	TOTAL	418

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 57.003.781,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- Output** : .SK Pensiun PNS
- Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp. 42.650.132,- (74.82%)
 - Fisik 100%

d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) dimaksudkan untuk penataan data pegawai negeri sipil secara keseluruhan melalui program / aplikasi komputer untuk mempermudah pelayanan bagi setiap pegawai negeri sipil.

Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan sebuah aplikasi pengolah data ASN yang dapat menyajikan informasi tentang data ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Sub Bidang Data dan Informasi dalam pelaksanaan koordinasi, informasi dan sinkronisasi dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Departemen serta instansi terkait dalam rangka keterpaduan program kerja Sub Bidang sesuai peraturan perundang-undangan.

Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

b.1 Tersediannya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian/ aplikasi si-dawai yang dapat di akses secara online.

b.2 seluruh SKPD telah dapat mengakses aplikasi berupa sistem informasi kepegawaian secara online dan dapat melakukan input data kepegawaian melalui aplikasi si-Dawai sehingga di dapatkan database kepegawaian yang lebih valid.

Arsip menurut Undang-Undang nomor 43 tahun 2009 tentang kearsipan memiliki pengertian rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Arsip kepegawaian, seperti data presensi pegawai, data riwayat pegawai, surat pengangkatan, dan lain sebagainya. saat ini BKPP Kab. Lombok Tengah sedang menyiapkan suatu aplikasi yang dapat menyimpan arsip kepegawaian secara digital yang disebut Dokumen Management System (DMS) Sistem manajemen dokumen adalah sistem yang digunakan untuk melacak, mengelola dan menyimpan dokumen dan mengurangi kertas. Sebagian besar mampu mencatat berbagai versi yang dibuat dan dimodifikasi oleh pengguna yang berbeda. Istilah ini memiliki beberapa tumpang tindih dengan konsep sistem manajemen konten

Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu: Tertata dan terkelolanya data kepegawaian secara fisik dan Terbentuknya data digital kepegawaian (dalam bentuk file)

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 46.091.110,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen database dan arsip pegawai

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 38.609.588,- (83.77%)
- Fisik 100 %

2. Mutasi dan Promosi ASN

a. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Penyelesaian Mutasi Kenaikan pangkat dibagi menjadi 2 periode kenaikan pangkat yaitu periode april dan periode Oktober.

No.	Periode	Usulan Masuk	Diproses	TMS
1	April 2022	904	887	17
2	Oktober 2022	422	407	15

Tahun anggaran 2022 Usul kenaikan pangkat periode April berjumlah 904 terbit SK kenaikan pangkat 887 (TMS 17) Usul kenaikan pangkat periode Oktober berjumlah 422 terbit SK kenaikan pangkat 407 (TMS 15) total penyelesaian SK kenaikan pangkat Tahun 2022 adalah 1.294 SK, Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 64.475.070,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : SK kenaikan Pangkat periode April dan Periode Oktober

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 54.238.400,- (84.12%)
- Fisik 100%

3. Pengembangan Kompetensi ASN

a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN bahwa pengembangan Kompetensi dapat dilakukan salah satunya melalui Pendidikan formal. Peningkatan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal ini dilaksanakan melalui pemberina tugas belajar. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dimaksudkan untuk memfasilitasi pegawai tugas belajar / ijin belajar dalam bentuk dukungan biaya pendidikan.

Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah merencanakan pelaksanaan kegiatan Bantuan tugas belajar dalam rangka menunjang peningkatan kualifikasi PNS, namun pada triwulan pertama anggaran kegiatan tersebut ditangguhkan karena adanya refocusing anggaran. Namun untuk operasional pelaksanaan ijin belajar disediakan anggaran sebesar Rp. 23.309.548,- indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Bantuan Tugas Belajar dan ikatan dinas

Outcomes : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp.18.165.700 ,- (77.93%)
- Fisik 100%

d). Dasar Hukum Pelaksanaan yang mendukung kegiatan tersebut antara lain :

1. Undang–Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang Undang No. 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 66 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2022 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja

- Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN
 13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman merit sistem
 14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
 15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
 16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
 17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019;
 18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
 19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja PNS;
 20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
 21. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 499 Tahun 2018 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2018;
 22. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 799 Tahun 2019 tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2019;
 23. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat dan Penyakit akibat Kerja serta Kriteria Penetapan Tewas bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
 24. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan No. 6 Tahun 2018 tentang Administrasi Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan

25. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman pengukuran indeks profesionalitas ASN.
 26. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara
 27. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah.
- e). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran kedua yaitu indeks kepuasan masyarakat atas layanan kepegawaian :
1. Permenpan No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi
 2. Keputusan Menteri Dalam Negeri no 17 tahun 2000 tentang Sistem Manajemen Kepegawaian departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian
 3. BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *online* yang menggunakan satu basis data PNS. SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.
 4. Penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS telah diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2022 tentang disiplin PNS.
 5. Terbentuknya Tim Adhoc Penyelesaian Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
 6. Kebijakan Menteri PAN dan RB nomor B/2647/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 pelaksanaan seleksi CPNS wajib menggunakan Sistem *Computer Assisted Test (CAT)*. Sistem CAT merupakan metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar calon pegawai. Sistem CAT ini sepenuhnya disusun dan diolah oleh Panselnas dan aplikasinya oleh BKN. Sistem ini menjamin seleksi yang lebih kompetitif, objektif, transparansi dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Selain digunakan untuk seleksi CPNS,

Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah juga menggunakan metode CAT untuk pelaksanaan kegiatan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

28. Tersedianya regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan merit system dalam rangka manajemen ASN , yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman merit system, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta; dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja PNS
7. Pengelola kepegawaian SKPD sangat kooperatif sehingga permasalahan-permasalahan administrasi kepegawaian dapat diselesaikan dengan cepat.
8. Koordinasi antara pihak BKPP Kab. Lombok Tengah dengan pihak Kementerian Dalam Negeri/KASN/BKN Pusat/BKN Regional X Denpasar/BPSDM Provinsi NTB/BKD Provinsi NTB berjalan baik.
9. Penanganan kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil tidak tertumpu hanya pada BKPP Kab. Lombok Tengah saja akan tetapi terbentuk suatu Tim yang melibatkan SKPD/Instansi terkait sehingga dalam pengambilan suatu rekomendasi dan keputusan terhadap kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil akan lebih cepat dan tepat.
10. Adanya tim yang melibatkan pihak Kementerian Dalam Negeri RI yang diharapkan dapat memperlancar proses penerbitan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya.
11. Koordinasi antara BKPP Kab. Lombok Tengah dengan pihak PT. Taspen (Persero) Cabang Mataram berjalan dengan baik dan lancar sehingga sinergitas dalam pemberian pelayanan yang menyangkut jaminan sosial Pegawai Negeri Sipil dapat terlaksana dengan maksimal.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran Cakupan Layanan Kepegawaian antara lain :

1. Untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknyaberkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dsn sering terdapat kesalahan dalam Penetapan Angka Kredit untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
2. Dalam pelayanan pensiun, sering ditemukan PNS yang salah NIP sehingga kelanjutan proses penerbitan pensiun tidak dapat dilanjutkan sebelum dilakukan

perbaikan NIP. Perbaikan NIP juga melalui proses yang cukup lama di BKN Pusat sehingga penerbitan SK Pensiun menjadi terlambat.

3. Masih rendahnya proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani secara berjenjang mulai dari atasan langsung.
4. Dalam kegiatan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), dimana Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah khususnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum memiliki sarana dan prasarana CAT tersebut
5. Data Kepegawaian dengan data kependudukan Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki Batas Usia Pensiun sering terdapat perbedaan yang fatal sehingga akan berdampak pada terhambatnya proses pengusulan berkas persyaratan penerbitan pertimbangan teknis oleh BKN/BKN Regional X Denpasar.
6. Kurangnya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh atasan langsungnya secara berjenjang.
7. Kurangnya koordinasi dari SKPD/Instansi dengan pihak BKPP terhadap penanganan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, seharusnya setiap pelanggaran disiplin / kasus-kasus yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil harus ditindak secara berjenjang oleh SKPD/Instansi dan dilaporkan perkembangannya ke BKPP.
8. Kurang populernya penghargaan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya karena anggapan sebagian Pegawai Negeri Sipil bahwa Penghargaan dimaksud tidak terlalu penting dan tidak terlalu berguna.
9. Kurangnya sosialisasi tentang Jaminan Sosial untuk Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak semua Pegawai Negeri Sipil mengetahui hak-hak jaminan sosial yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku.

Solusi pemecahan masalah dalam pencapaian Cakupan Layanan Kepegawaian antara lain :

1. Untuk mempercepat proses usul kenaikan pangkat terutama jika terdapat kekurangan atau kesalahan pada berkas maka perlu ditingkatkan koordinasi dengan dinas/instansi dan untuk tertib dalam Penetapan Angka Kredit PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu maka perlu adanya koordinasi dengan Tim Penilai Penetapan angka Kredit.
- Melakukan koordinasi dengan dinas/instansi, agar PNS yang terdapat kesalahan NIP agar segera melakukan perbaikan melalui bidang mutasi untuk diteruskan ke BKN.

- Dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, atasan langsung PNS harus segera bertindak bila terjadi pelanggaran disiplin dan menerapkan sanksi tegas berdasarkan semangat pembinaan dengan cara mengingatkan, memproses dan menjatuhkan sanksi kepada PNS yang melanggar disiplin sesuai ketentuan yang berlaku, tidak membiarkan kesalahan kecil berulang, bertindak tegas, adil dan arif serta memberi contoh dan teladan.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah diharapkan dapat memfasilitasi anggaran pengadaan sarana penunjang CAT (Computer Assisted Test) di Tahun 2022

- Foto-foto Kegiatan















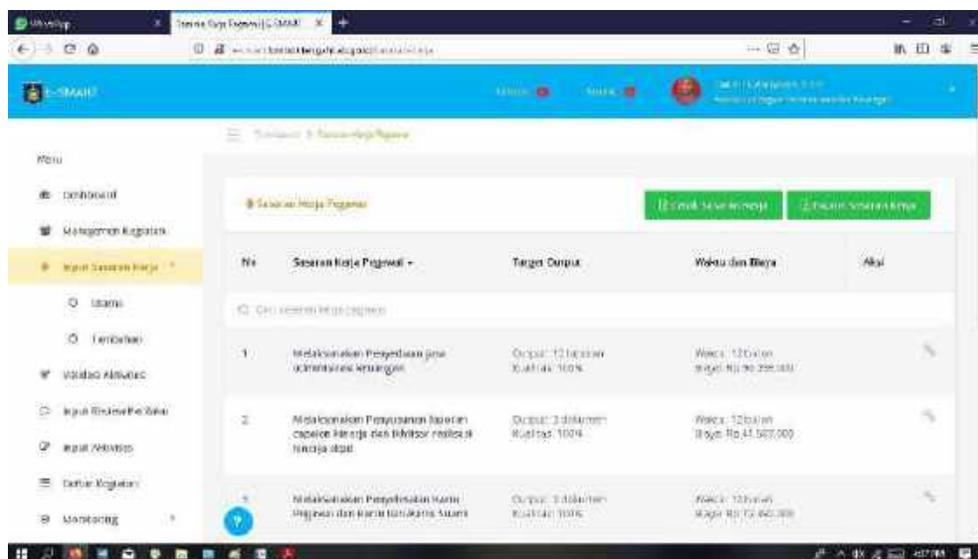




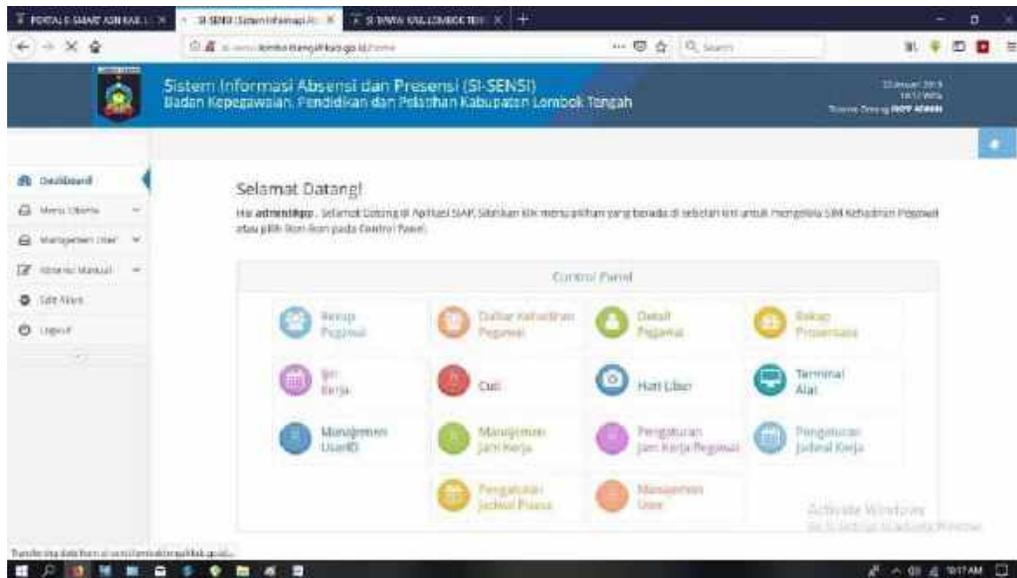








Preview Aplikasi E-SMART ASN (Aplikasi Penghitungan Kinerja Online) Kab. Lombok Tengah



Preview Aplikasi SI-SENSI (Aplikasi Presensi dan Absensi Online)



Preview Aplikasi SI-DAWAI (Data Kepegawaian Online)

III. 3 Evaluasi Pencapaian Kinerja pencapaian Tujuan Strategis SKPD Tahun 2022

Pencapaian kinerja tujuan strategis yang diraih Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah pada dasarnya merupakan akumulasi dan pencapaian seluruh sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Secara lebih rinci tingkat pencapaian tujuan strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 dipaparkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel Tingkat Pencapaian Tujuan Strategis BKPP Kab. Lombok Tengah Tahun 2022

TUJUAN		RATA-RATA CAPAIAN SASARAN			KRITERIA CAPAIAN SASARAN	RATA-RATA CAPAIAN TUJUAN	KRITERIA PENCAPAIAN TUJUAN	RATA-RATA CAPAIAN TUJUAN TAHUN SEBELUMNYA
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional,	1	56,94	90.38	Baik	56.94	Baik	
		2	14	82.35	Baik			
		3	25.44	90.86	Baik			
		4	4.99	99.8	Baik			
		5	12.51	96,23	Baik			

TUJUAN	RATA-RATA CAPAIAN SASARAN			KRITERIA CAPAIAN SASARAN	RATA-RATA CAPAIAN TUJUAN	KRITERIA PENCAPAIAN TUJUAN	RATA-RATA CAPAIAN TUJUAN TAHUN SEBELUMNYA
berintegritas dan berkinerja tinggi							
Rata-rata Total			91.93%	Baik	90.38%	Baik	

Penjelasan Evaluasi pencapaian kinerja pencapaian tujuan strategis, capaian indikator tujuan, dan indikator program pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

A. Indeks Profesionalisme ASN

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN, yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator, sebagai berikut

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i
- IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

- W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100;
- b. 81 – 90;
- c. 71 – 80;
- d. 61 – 70; dan
- e. 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- f. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;

- g. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- h. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- i. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- j. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Capaian Indeks profesionalisme ASN Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil penghitungan secara mandiri dapat digambarkan pada matriks berikut :

MATRIKS PENGHITUNGAN IP ASN TAHUN 2022

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	63	56,94	90.38	BKN Pusat
2	Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi			14		PERKA BKN NO.8 TH 2019
3	Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja			25.44		PERKA BKN NO.8 TH 2019
4	Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			4.99		PERKA BKN NO.8 TH 2019
5	Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			12.51		PERKA BKN NO.8 TH 2019

Dari matriks diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang dieproleh melalui penghitungan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 adalah 56.94 dalam skala kualitas termasuk kategori sangat rendah. Sedangkan targetnya adalah 63 point. Sehingga dapat digambarkan capaian indikator kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah 90.38% Penilaian paling rendah terdapat pada penilaian dimensi kompetensi dan dimensi kualifikasi sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi ASN Kabupaten Lombok Tengah.

III.4 Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas pengelolaan keuangan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dapat diketahui dari aspek anggaran dan realisasi belanja tahun 2019 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Anggaran dan Realisasi Tahun 2022

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
----	--------	----------	-----------	---

1.	Belanja Tidak Langsung	4.162.142.368	3.982.458.639	95.68
2.	Belanja Langsung	2.308.612.827	1.829.882.281	79.26
Jumlah		6.470.755.195	5.812.340.920	89.82

Penyerapan anggaran belanja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah 2022 sebesar 89.82% dari anggaran belanja tidak langsung 95.68% dan belanja langsung sebesar 79.26%. Dari realisasi anggaran di atas menunjukkan bahwa serapan anggaran sudah baik atau lebih dari 85%.

Anggaran dan realisasi dari pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan SKPD

Uraian/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Realisasi				Persentase (%)	Unit kerja yang melaksanakan program/kegiatan
		Belanja Pegawai	Belanja Barang dan Jasa	Belanja Modal Perlatan dan Mesin	JUMLAH		
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA						94.82	
Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4,693,305,070.00	3,986,070,639.00	325,590,401.00	138,554,000.00	4,450,215,040.00	98.98	Sekretariat
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	52,148,963.00	-	48,618,600.00	3,000,000.00	51,618,600.00	99.99	Sekretariat
Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	20,070,811.00	-	17,068,900.00	3,000,000.00	20,068,900.00	98.35	Sekretariat
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	32,078,152.00	-	31,549,700.00	-	31,549,700.00	95.70	Sekretariat
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,201,184,416.00	3,986,070,639.00	34,340,700.00	-	4,020,411,339.00	95.68	Sekretariat
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	4,162,142,368.00	3,982,458,639.00	-	-	3,982,458,639.00	99.98	Sekretariat
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	12,417,984.00	-	12,415,300.00	-	12,415,300.00	95.92	Sekretariat
Administrasi Umum Perangkat Daerah	26,624,064.00	3,612,000.00	21,925,400.00	-	25,537,400.00	84.66	Sekretariat
Penyedia Peralatan dan Perlengkapan Kantor	292,745,491.00	-	112,285,927.00	135,554,000.00	247,839,927.00	93.40	Sekretariat
Penyedia Bahan Logistik Kantor	145,128,999.00	-	-	135,554,000.00	135,554,000.00	99.88	Sekretariat
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	67,968,492.00	-	67,884,000.00	-	67,884,000.00	55.75	Sekretariat
Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	79,648,000.00	-	44,401,927.00	-	44,401,927.00	90.23	Sekretariat
Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	52,399,200.00	-	47,277,867.00	-	47,277,867.00	80.21	Sekretariat
Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	25,881,600.00	-	20,760,267.00	-	20,760,267.00	100.00	Sekretariat
Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	26,517,600.00	-	26,517,600.00	-	26,517,600.00		Sekretariat

Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah	94,827,000.00	-	83,067,307.00	-	83,067,307.00	87.60	Sekretariat
Penyedia Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	94,827,000.00		83,067,307.00		83,067,307.00	87.60	Sekretariat
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	995,801,565.00	-	583,828,556.00	28,925,000.00	612,753,556.00	61.53	
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	305,810,431.00	-	148,100,746.00	3,000,000.00	151,100,746.00	49.41	
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	23,882,290.00		13,991,614.00	3,000,000.00	16,991,614.00	71.15	Bid. Mutasi
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	178,833,250.00		52,849,412.00		52,849,412.00	29.55	Bid. Mutasi
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	57,003,781.00		42,650,132.00		42,650,132.00	74.82	Bid. Mutasi
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	46,091,110.00		38,609,588.00		38,609,588.00	83.77	Bid. Pembinaan
Mutasi dan Promosi ASN	227,363,050.00	-	89,687,900.00	22,925,000.00	112,612,900.00	49.53	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	64,475,070.00		41,288,400.00	12,950,000.00	54,238,400.00	84.12	Bid. Mutasi
Pengelolaan Promosi ASN	162,887,980.00		48,399,500.00	9,975,000.00	58,374,500.00	35.84	Bid. Mutasi
Pengembangan Kompetensi ASN	232,940,761.00	-	123,630,750.00	3,000,000.00	126,630,750.00	54.36	
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	155,280,815.00		68,940,300.00	3,000,000.00	71,940,300.00	46.33	Bid. Diklat
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	23,309,548.00		18,165,700.00		18,165,700.00	77.93	Bid. Diklat
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	27,554,198.00		20,450,450.00		20,450,450.00	74.22	Bid. Diklat
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	26,796,200.00		16,074,300.00		16,074,300.00	59.99	Bid. Mutasi
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	229,687,323.00	-	222,409,160.00	-	222,409,160.00	96.83	Bid. Pembinaan
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	130,726,052.00		130,317,300.00		130,317,300.00	99.69	Bid. Pembinaan
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	25,166,405.00		21,153,717.00		21,153,717.00	84.06	Bid. Pembinaan
Pembinaan Disiplin ASN	26,966,649.00		25,156,443.00		25,156,443.00	93.29	Bid. Pembinaan
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	19,875,855.00		19,430,000.00		19,430,000.00	97.76	Bid. Pembinaan
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	26,952,362.00		26,351,700.00		26,351,700.00	97.77	Bid. Pembinaan
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	781,648,560.00		735,422,324.00	13,950,000.00	749,372,324.00	95.87	
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	781,648,560.00		735,422,324.00	13,950,000.00	749,372,324.00	95.87	

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	781,648,560.00		735,422,324.00	13,950,000.00	749,372,324.00	95.87	Bid. Diklat
	6,470,755,195.00	3,986,070,639.00	1,644,841,281.00	181,429,000.00	5,812,340,920.00	89.82	

Keseimbangan tingkat kinerja dengan keuangan, berpengaruh terhadap pencapaian kinerja suatu organisasi perangkat daerah. Berikut perbandingan antara realisasi anggaran dengan realisasi kinerja sebagai berikut:

Tabel Perbandingan realisasi Anggaran dan Realisasi kinerja Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja			Keuangan			
			Target	Realisasi	%	Program	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Indeks profesionalisme	Point	63	56,94	90.38				
2.	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	17	14	82,35	Program Kepegawaian Daerah	781.648.560	749.372.324	95.87
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	25.44	90.86	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	995.801.565	612.753.556	61.53
4	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.99	99.8				
5	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.51	96.23				
						Program penunjang urusan pemerintahan daerah	4.693.305.070	4.450.215.040	94.82
					91.93		6.470.755.195	5.812.340.920	89.82
			RATA-RATA						

Berdasarkan data dalam tabel diatas secara umum realisasi keuangan telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan selama Tahun 2022 untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

III. 5 Analisis Efisiensi Sumber Daya

a. Analisis efisiensi SDM dan Aset

Pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya yang dimiliki. Adapun efisiensi sumber daya aparatur sebagai berikut:

Tabel Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Berdasarkan Dokumen Evaluasi Jabatan

No	Nama Unit Kerja	Bezzeting	Kebutuhan	Keterangan
1.	Kepala Badan	1	1	
2.	Sekretariat	13	14	kurang pada pengelola Kepegawaian
3.	Bidang Pembinaan, Perlindungan dan Pensiun ASN	10	13	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian
4.	Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN	5	12	Kurang pada jabatan Pengelola Penyelenggaraan Diklat
5.	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Data ASN	16	22	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian

Pada tahun 2022, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah mengalami kekurangan pegawai pada sekretariat dan seluruh bidang teknis. Kondisi ini mengharuskan pegawai yang ada melaksanakan tugas dan fungsi yang lebih besar dari tanggungjawab dan beban kerja yang dimiliki. jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan berjumlah 44 orang sedangkan kebutuhan pegawai berdasarkan dokumen evaluasi jabatan adalah 61 orang.

Selain aspek sumber daya manusia, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dipengaruhi oleh oleh kondisi aset yang dimiliki. Adapun aset yang dimiliki Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2022 dirinci sebagai berikut:

Aset Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022

No. Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1. KIB A	-	-
2. KIB B	1.987.385.810	207
3. KIB C	-	-
4. KIB D	-	-
5. KIB E	-	-

Jumlah aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Aset Tidak Digunakan Tahun 2022

No. Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1. KIB A	NIHIL	NIHIL
2. KIB B	NIHIL	NIHIL
3. KIB C	NIHIL	NIHIL
4. KIB D	NIHIL	NIHIL
5. KIB E	NIHIL	NIHIL
Jumlah	NIHIL	NIHIL

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan sebesar 0 % . Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan efisiensi sumberdaya dengan memanfaatkan aset secara optimal dalam mendukung capaian kinerja.

b. Analisis Efisiensi Anggaran

pengertian efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan maka prosesnya dapat dikatakan semakin efisien. Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien jika ada perbaikan pada prosesnya, misalnya menjadi lebih cepat atau lebih murah.

Dalam melakukan efisiensi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2022 telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengurangan jumlah pagu anggaran kegiatan dengan tidak mengurangi output/ capaian kinerja yaitu semua sub kegiatan,- meskipun pengurangan pagu tersebut dikarenakan adanya refocusing anggaran Tahun 2022 namun tidak mengurangi capaian kinerja. Hal yang mendukung pencapaian kinerja Tahun 2022 dikarenakan adanya koordinasi yang sangat intens dengan SKPD stakeholder

baik yang ada di daerah maupun di Tingkat pusat diantaranya Badan Kepegawaian Negara, Kementerian PAN RB, Kementerian Dalam Negeri dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

- 2) Terdapat penghematan anggaran perjalanan dinas. faktor-faktor pendukung penghematan anggaran adalah diberlakukannya system less paper. sehingga pengiriman berkas usul pensiun dan kenaikan dapat dikirim melalui file pdf dan diupload pada aplikasi SAPK. perjalanan dinas dilakukan jika terdapat berkas usul pensiun dan kenaikan pangkat yang perlu verifikasi lanjutan oleh tim BKN regional X maupun BKN Pusat. Dan kegiatan-kegiatan berupa rapat koordinasi dan bimbingan teknis oleh pemerintah pusat dilakukan melalui zoom meeting.
- 3) Optimalisasi system penilaian kinerja dan disiplin PNS secara online dan terintegrasi, sehingga pembinaan disiplin pegawai dapat dilakukan secara intensif, efektif dan efisien. sehingga dapat mengurangi anggaran dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai terutama PNS yang lokasi kerjanya jauh dari ibukota Kabupaten

III.6 PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR KINERJA NASIONAL DENGAN TARGET KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KAB. LOMBOK TENGAH

Tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah telah berpedoman pada Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2021- 2026 dan mengacu pada Rencana Strategis Kementerian (Renstra-K/L). Keselarasan tujuan dan sasaran dibutuhkan untuk terciptanya pembangunan yang berkelanjutan, holistik dan berkinerja tinggi. Oleh sebab itu BKPP Kabupaten Lombok Tengah berkomitmen selaras dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dalam hal ini adalah Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) yang bertanggungjawab pada pengembangan kompetensi aparatur pemerintah. Adapun 1 (satu) target nasional tersebut belum dapat tercapai secara optimal oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah.

**TABEL PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR KINERJA NASIONAL
DENGAN TARGET KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KAB. LOMBOK TENGAH**

No.	Kementerian/ Lembaga	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Nasional	Realisasi BKPP	Capaian BKPP
	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	76	56,94	78 %

Sumber : Renstra KemenPAN-RB 2020-2024

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun OPD merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber dana dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja dipergunakan pengukuran kinerja yang merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan, program dan kebijaksanaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja sejumlah 26 Sub kegiatan sesuai DPA Tahun 2022 dalam upaya mencapai sasaran yang tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan, maka rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah sebesar 92.31% atau termasuk kategori baik. Sedangkan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 89.82% termasuk kategori baik.

Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2022 antara lain belum tersedianya sarana prasarana untuk kegiatan ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan kegiatan uji potensi dan kompetensi dengan metode CAT (Computer Assisted Test) serta masih minimnya anggaran yang menunjang kegiatan peningkatan profesionalitas PNS melalui pendidikan dan Pelatihan ASN.

Praya, 31 Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Ir. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

LAMPIRAN

1. DOKUMEN-DOKUMEN PENDUKUNG PENCAPAIAN TARGET KINERJA PENCAPAIAN SASARAN DALAM PERJANJIAN KINERJA;
2. DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH SKPD TAHUN 2022
3. TABEL HUBUNGAN ANTAR DOKUMEN PERENCANAAN;



**RENCANA KINERJA TAHUNAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TAHUN 2022**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian (2022)	Keterangan
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Nilai Indeks Profesionalisme ASN	63	
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kompetensi	17	
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kinerja	28	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13	



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

IG. GALU WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH OPD TAHUN 2022 :

- penghargaan telah diraih oleh badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kabupaten Lombok tengah pada tahun 2022 diantaranya:
 1. Penghargaan yang diberikan oleh KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA (KASN) yaitu penerapan system merit dalam manajemen ASN dengan predikat BAIK
 2. Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara sebagai daerah terbaik dalam pencapaian verifikasi pengisian Data Mandiri di wilayah kerja provinsi Nusa tenggara barat.
 3. Penghargaan BKN AWARD peringkat terbaik 3 kategori penerapan pemanfaatann data system informasi dan CAT.



HUBUNGAN DOKUMEN PERENCANAAN SKPD TAHUN 2022

NO.	SASARAN RPJMD	PRIORITAS PEMBANGUNAN RKPD TAHUN 2022	SASARAN RENSTRA SKPD	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) SKPD	PERJANJIAN KINERJA (PK) SKPD TAHUN 2022	PROGRAM/KEGIATAN SKPD TAHUN 2022	ANGGARAN PROGRAM/KEGIATAN TAHUN 2022
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	6.470.755.195
			Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Terwujudnya ASN yang berkompeten		
			Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan		
				Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			
Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi							

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN




K. JALU WARDIHAN SUPRIADI, MT
 NIP. 196604231993031008

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

KABUPATEN LOMBOK TENGAH

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

SATUAN KERJA	Nomor SOP : 045/ 45 / BKPP/ 2003	
PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH	Tgl. Pembuatan	: '31 Agustus 2017
UNIT KERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Tgl. Revisi	:
	Tgl. Efektif	: 11 Mei 2023
	Disahkan oleh	<p style="text-align: center;">Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kab. Lombok Tengah</p>  <p style="text-align: center;">Ir. L. Wardihan Supriadi, MT NIP. 196604231993031008</p>
	Nama SOP EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	
Dasar hukum :	Kualifikasi Pelaksana :	
1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 2. Peraturan MenPAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 3. Peraturan Daerah No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami berbagai peraturan perundang-undangan 2. Memahami Tugas Pokok dan Fungsi 3. Memahami tentang Tata cara administrasi pelaporan 4. Pelaksana memiliki kemampuan kecakapan inovatif dan terampil 5. Pendidikan serendah rendahnya SLTA - S1 	
Keterkaitan :	Peralatan / Perlengkapan :	
<ol style="list-style-type: none"> 1. SOP Surat masuk 1. SOP Surat keluar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Perundang - undangan 2. Surat Edaran 3. Surat Keputusan 4. Komputer 5. Laporan Keuangan SKPD 6. Laporan kegiatan bidang 	
Peringatan	Pencatatan dan pendataan	
SOP ini tidak dapat dilaksanakan jika salah satu pejabat pelaksana tidak di tempat	Dokumen ini disampaikan kepada pimpinan setiap triwulan	

Prosedur EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No.	Aktivitas	Pelaksana				Mutu Baku			Keterangan
		Ka. BKPP	Sekretaris	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	Tim	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Menerima hasil Evaluasi atas laporan SAKIP dari Inspektorat Kab Lombok Tengah kemudian mendiskusikannya bersama sekretaris					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	1 hari	bahan pendukung LKjIP	
2	Memberi catatan dan disposisi dan memerintahkan untuk melakukan rapat evaluasi					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	1 hari	bahan pendukung LKjIP	
3	Mengadakan rapat bersama tim dan memberi catatan atas hasil rekomendasi dan hasil evaluasi Menghimpun data dari bidang dan mensinkronkan dengan data keuangan lanjut Menyusun laporan realisasi masing - masing kegiatan yang sudah berjalan selama setahun lengkap dengan alasan apabila ada realisasi yang kurang dari 70 % dari anggaran yang tersedia dan menentukan solusi dan saran untuk pemecahan masalah					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	4 hari	Draft Evaluasi Kegiatan SKPD	
						Disposisi Surat dan LHE Inspektorat			
4	menyusun draft SAKIP sesuai hasil evaluasi.					Draft Dokumen SAKIP	1 Hari	draft LKjIP	
5	Dokumen hasil evaluasi SAKIP disampaikan kepada sekretaris badan.					Draft Dokumen SAKIP	10 Menit	draft LKjIP	
6	Memeriksa draft LKjIP lengkap dengan lampirannya dan menyampaikan hasilnya pada rapat koordinasi yang melibatkan seluruh bidang					Draft Dokumen SAKIP	40 Menit	LKjIP	
7	Mengirim LKjIP kepada Bagian Organisasi					Dokumen SAKIP	10 menit	arsip LKjIP	SOP surat keluar

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Standij.
K. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 19660423199303100