



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Gajah Mada Nomor 105 ☎ (0370) 654092 Praya

RENSTRA BKD

TAHUN 2016 - 2020



*BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH
P R A Y A
2016*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami dapat menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 - 2020.

Tersusunnya Rencana Strategis ini berkat kerja sama dari semua komponen unit kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah serta masukan dari stakeholder. Rencana Strategis ini merupakan pedoman atau acuan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah untuk penyusunan Rencana Kerja Tahunan dan Rencana Kinerja Tahunan dalam menyelenggarakan urusan kepegawaian daerah.

Kami menyadari bahwa penyusunan Rencana Strategis ini masih banyak keterbatasan dan kekurangannya. Oleh karena itu, segala saran dan masukan yang bersifat konstruktif kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaannya dimasa yang akan datang.

Praya, 19 September 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Drs. H. LALU SASTRAWIRIA, MM

NIP. 19671231 199603 1 026

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD	7
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
2.2. Sumber Daya SKPD	10
2.3. Kinerja Pelayanan SKPD	13
2.4. Tantangan dan Peluang Pelayanan SKPD	25
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI	28
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas & Fungsi SKPD	28
3.2. Telaah Visi, Misi dan Program Kepala/Wakil Kepala Daerah Terpilih	31
3.3. Telaah Renstra K/L dan Renstra	35
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian LH Strategis	35
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	35
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN	37
4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD	37
4.2. Strategi dan Kebijakan	40
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	42
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	47
BAB VII PENUTUP	49

RENCANA KERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

TAHUN ANGGARAN 2017



DISUSUN OLEH:

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

TAHUN 2016

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Salah satu fokus perubahan yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan yang baik khususnya di daerah adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila pada sumber daya aparatur daerah tidak dilakukan penataan. Oleh karena itu Penataan aparatur di daerah merupakan sebuah keharusan.

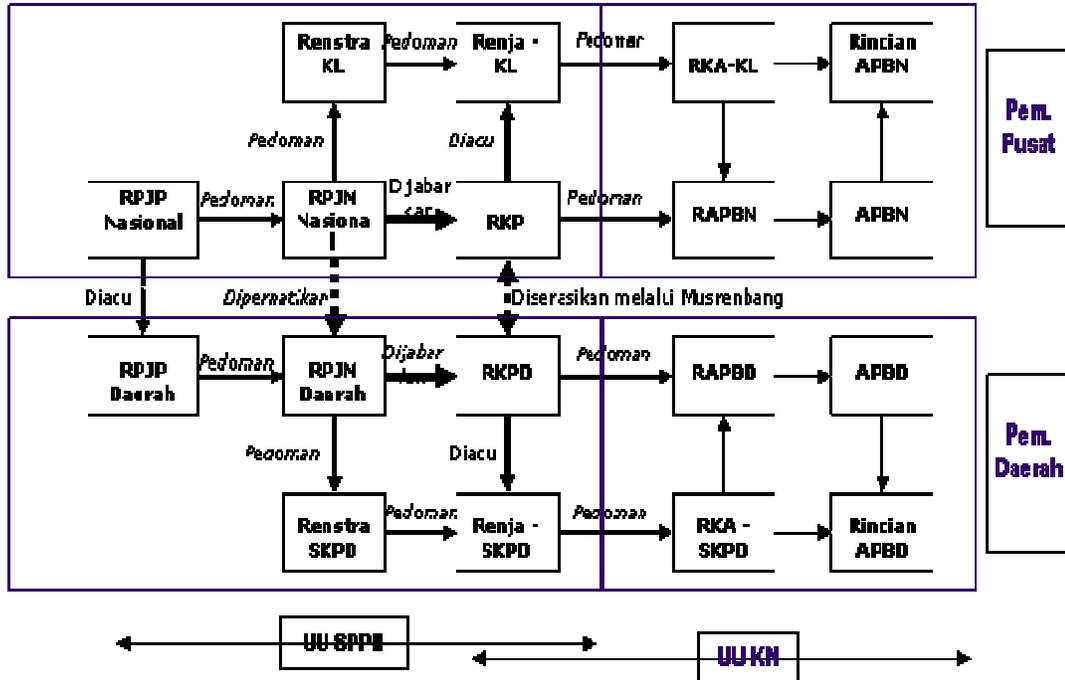
Penataan Kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020, dengan visi adalah ***“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera dan Bermutu”*** dan salah satu misi yang diembannya (misi kelima) adalah ***“Mewujudkan Pemerintahan yang baik dan Kepastian Hukum dengan Dukungan Birokrasi yang Memiliki Pelayanan Publik yang Berkualitas”***. Dari misi tersebut memiliki sasaran yaitu tersedianya sumber daya aparatur yang kompeten dan terwujudnya manajemen kepegawaian yang baik.

Keterkaitan antar dokumen perencanaan dengan Rencana Strategis BKD Kabupaten Lombok Tengah mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.

Gambar 1.1

Keterkaitan Dokumen Perencanaan



Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu disusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD). Renstra-SKPD merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahunan yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah. Renstra-SKPD disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah yang nantinya dijadikan pedoman dalam penyusunan rencana kerja masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020 diatas, maka Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Lombok Tengah menyusun dan menetapkan Rencana Strategik (Renstra SKPD) menjadi pedoman dan arah kebijakan dalam penyusunan program dan kegiatan selama kurun waktu tahun 2016-2020.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Strategis BKD Tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Tahun 1958 No. 122, Tambahan Lembaran Negara No. 1655);
- 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 5) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
- 7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);

- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741);
- 11) Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 8 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2011-20131 (Lembaran Daerah Kabupten Lombok Tengah Tahun 2011 nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten LombokTengah Nomor xx);
- 12) Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 1.a Tahun 2012 tentang Perubahan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2012 Nomor xx, Tamabahan Lembaran Daerah Nomor xx)

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016-2020 adalah :

1. Sebagai acuan resmi bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian Daerah dalam menentukan prioritas program dan kegiatan;
2. Sebagai tolok ukur untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja tahunan;
3. Memberikan gambaran tentang kondisi umum organisasi dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi organisasi sekaligus memberikan gambaran kondisi yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2016-2020 adalah :

1. Untuk memudahkan seluruh jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah, dan terukur;

2. Untuk memudahkan seluruh jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah dalam memahami dan menilai arah kebijakan dan program serta kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun;
3. Sebagai penjabaran visi, misi, kebijakan dan program daerah dalam mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang efisien, efektif dan profesional;
4. Sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD) sehingga perencanaan lebih terarah dan terukur, tepat waktu dan tepat sasaran.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- BAB I : PENDAHULUAN, berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan;
- BAB II : GAMBARAN PELAYANAN SKPD, memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) SKPD dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, sumber daya yang dimiliki, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan renstra periode sebelumnya, mengemukakan capaian prioritas SKPD yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui renstra SKPD ini.
- BAB III : ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI, memuat indentifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan SKPD, Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, Telaah Renstra dan penentuan isu-isu strategis.
- BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN, yang menguraikan tentang tujuan dan sasaran jangka menengah SKPD serta strategi dan kebijakan SKPD.
- BAB V : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

BAB VI : INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN
RPJMD

BAB VII : PENUTUP, yang menjelaskan ketentuan penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SKPD

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 3 Tahun 2008 Tanggal 9 Juni 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah merupakan suatu lembaga yang membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah.

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah seperti yang tercantum dalam Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 43 Tahun 2008 tentang rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan Kebijakan Daerah dibidang Kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah mempunyai Fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan Teknis di Bidang Kepegawaian Daerah
- 2) Pemberian Dukungan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian
- 3) Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di Bidang Kepegawaian

Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan struktur organisasi yang ada, pelaksanaan tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah dilaksanakan oleh Sekretariat Badan yang membawahi 3 (tiga) Sub Bagian dan 3 (tiga) Bidang yang masing-masing membawahi 2 (dua) Sub Bidang.

a. Sekretariat

Sekretariat Badan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi pada seluruh unit satuan kerja Badan dan mempunyai fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi staf terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing unit kerja dalam rangka pelaksanaan administrasi kepegawaian.
- 2) Pembinaan penyelenggaraan pengembangan Kepegawaian meliputi pengumpulan dan pengolahan data, perumusan program dan petunjuk teknis serta memantau perkembangan penyelenggaraan administrasi kepegawaian.
- 3) Pembinaan administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Penyiapan rencana dan kebutuhan perlengkapan dan rumah tangga Badan.
- 5) Penyiapan bahan dan penyusunan laporan.

b. Bidang Pengadaan dan Mutasi

Bidang Pengadaan dan Mutasi mempunyai tugas menyusun formasi dan melaksanakan pengadaan pegawai serta melaksanakan mutasi pegawai berdasarkan hasil Analisis Jabatan dan Analisis Kepegawaian dengan fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan formasi pegawai berdasar kebutuhan dan kualifikasi pendidikan.
- 2) Perencanaan dan pelaksanaan pengadaan pegawai sesuai dengan formasi dan kebutuhan.
- 3) Perencanaan dan pelaksanaan mutasi pegawai.

c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai mempunyai tugas menyusun rencana dan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan, melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai baik pendidikan dan pelatihan penjenjangan maupun pendidikan dan pelatihan teknis fungsional pegawai berdasarkan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah dengan fungsi sebagai berikut :

- 1) Penyusunan rencana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Penyusunan rencana dan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Pelaksanaan dan kerjasama dalam rangka pelaksanaan Diklat.
- 4) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manajemen pemerintahan.

d. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan bahan pembinaan pegawai, hukuman disiplin pegawai, penghargaan tanda jasa dan administrasi kompensasi, mengumpul administrasi bahan penyusunan, kedudukan hukum PNS, pembinaan disiplin PNS serta kesejahteraan pegawai, dan mempunyai fungsi :

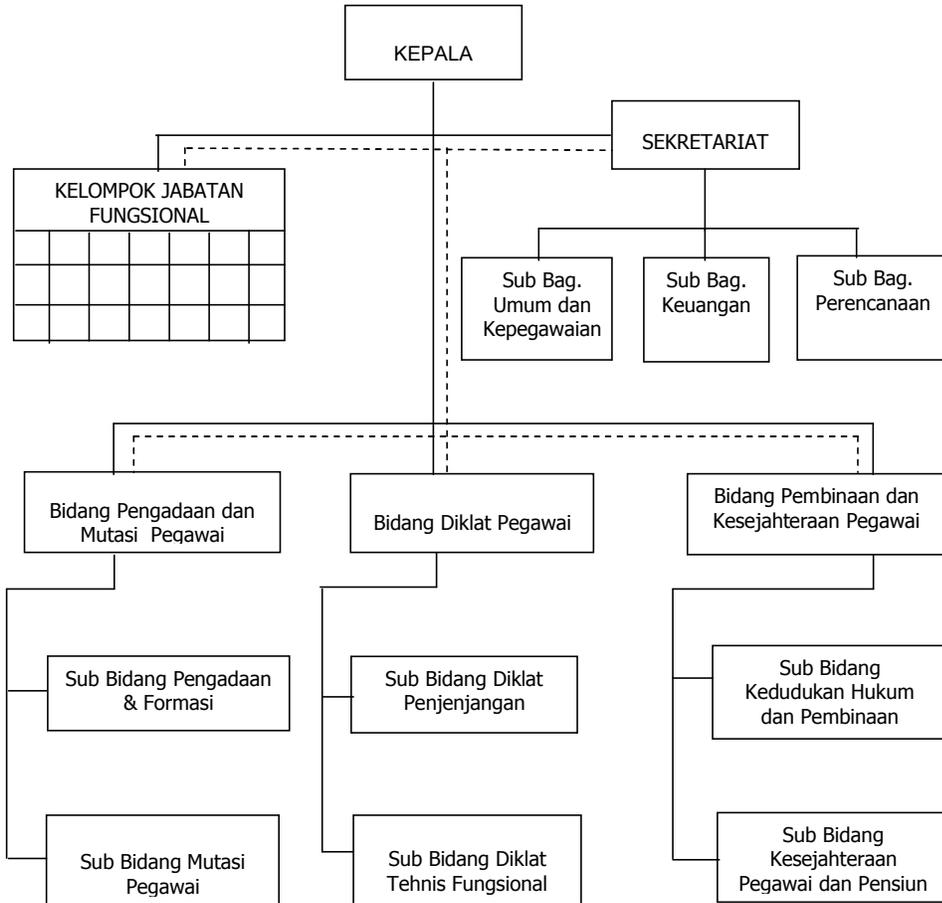
- 1) Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan kedudukan hukum pegawai.
- 2) Pelaksanaan administrasi kesejahteraan pegawai meliputi asuransi, Taperum dan pensiun pegawai dan lain-lain kesejahteraan pegawai.
- 3) Pemberian tanda jasa dan tanda kehormatan pegawai.

Struktur Organisasi dan Sumber Daya BKD

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 43 tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi BKD Kabupaten Lombok Tengah, susunan organisasi BKD Lombok Tengah adalah sebagaimana ditunjukkan pada bagan berikut :

GAMBAR 2.1

STRUKTUR ORGANISASI BKD



2.2. Sumber Daya SKPD

2.2.1. Sumber Daya Aparatur

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian (BKD) Kabupaten Lombok Tengah Keadaan sampai dengan bulan Maret 2016 adalah sebanyak 51 orang sebagaimana tabel data pegawai berikut :

Tabel Jumlah ASN BKD berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	0	0	0
2	SLTP	5	0	5
3	SLTA	12	7	19
4	Sarjana Muda	0	2	2
5	D.IV/S1	15	6	21
6	S2	3	1	4
7	S3	0	0	0
	Total	35	16	51

Tabel Jumlah ASN BKD menurut Golongan

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Golongan I	4	0	4
2	Golongan II	12	7	19
3	Golongan III	15	8	23
4	Golongan IV	4	1	5
	Total	35	16	51

Tabel Jumlah ASN BKD menurut Golongan/Ruang

No	Golongan/Ruang	L	P	Jumlah
1	I/a	0	0	0
2	I/b	0	0	0
3	I/c	3	0	3
4	I/d	1	0	1
5	II/a	4	1	5
6	II/b	4	4	8
7	II/c	3	2	5
8	II/d	1	0	1
9	III/a	5	3	8
10	III/b	3	4	7
11	III/c	4	0	4
12	III/d	3	1	4
13	IV/a	2	1	3
14	IV/b	2	0	2
15	IV/c	0	0	0
16	IV/d	0	0	0
17	IV/e	0	0	0
	Total	35	16	51

2.2.2. Data asset

Sarana Gedung :

No.	Nama Gedung	Luas
1.	Gedung Utama BKD	393m ²
2.	Gedung Simpeg	58 m ²
3.	Gedung Arsip	60 m ²

Sarana dan Prasarana Kerja

No	Jenis Barang	Jumlah
1	AC Unit	7
2	Brand Kas	1
3	Camera Video	1
4	Facsimile	1
5	Filling Besi/Metal	12
6	Handy Cam	1
7	Jam Mekanis	2
8	Kipas Angin	10
9	Komputer Server	1
10	Kursi Besi/Metal	104
11	Kursi	73
12	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	1
13	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon III	1
14	Lap Top	6
15	Lemari	21
16	Local Area Network (LAN)	4
17	Mainframe	1
18	Meja	75
19	Mesin Ketik Elektronik	2
20	Mesin Potong Rumput	1
21	Microphone/Wireless Mic	1
22	Mini Bus (Penumpang 14 orang ke bawah)	3
23	Note Book	3
24	P.C Unit/ Komputer PC	20
25	Papan Flip Chart	1
26	Printer	14
27	Proyektor + Attachment	2
28	Rak Besi/Metal	5
29	Rak Kayu	7
30	Router	1
31	Sepeda Motor	15
32	Stabilizer	1
33	Tangga Alumunium	1
34	Taplak Meja/Rampel	45
35	Telephone (PABX)	1
36	Tiang Mik	2
37	UPS	7
38	White Board	1
39	Wireless	3

2.3. Kinerja Pelayanan SKPD

Tingkat kinerja adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat capaian suatu sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran atau hasil serta manfaat dan dampak. Badan Kepegawaian daerah dalam menentukan indikator kinerja didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan Peraturan Daerah nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah dan sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang di atur dalam Peraturan Perundang-undangan.

Adapun capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah dalam kurun waktu 2011-2015, dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Bdan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Lombok Tengah

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Terpenuhi formasi pegawai sesuai kebutuhan daerah	-	-	-	-	-	763	36	-	-	-	722	35	-	-	-	94,63	97,22	
2.	Terlaksananya pemutakhiran data kepegawaian PNS (tersedianya databased pegawai dengan IT)	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Terlaksananya penataan sistim administrasi kenaikan pangkat PNS	-	-	-	2.000 orang	2.000 orang	1.800 orang	1.853 orang	1.342 orang	2.134 orang	2.020 orang	1.755 orang	1.841 orang	1.028 orang	100%	100%	98,89%	99,35%	96,98%

4.	Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	-	100%	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5.	Prosentase struktur jabatan yang terisi pada tahun ybs	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%			96,14%	95,34%	99,04%			96,14%	95,34%	99,04%
6.	Diklat Struktural yang diikuti oleh pegawai	-	-	-	Pim II, 10 Pim III, 20 Pim IV, 40 Orang	Pim II, - Pim III, - Pim IV, - Orang	Pim II, 4 Pim III, - Pim IV, 40 Orang	Pim II, 5 Pim III, 5 Pim IV, - Orang	Pim II, - Pim III, - Pim IV, - Orang	Pim II, 2 Pim III, - Pim IV, - Orang	57,14%	57,14%	12,86%	0%	2,85%				
7.	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	-	-	-	250 orang	250 orang	215 orang	345 orang	250 orang	250 orang		215 orang	338 orang	45 orang	100%		100%	97,97%	0,18%
8.	Peningkatan pendidikan PNS (Tugas Belajar)						11	14	7			11	12	7			100%	85,71%	100%
9.	Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan pengelola kepegawaian				100 Orang	100 Orang	-	100 Orang	100 Orang	100 Orang	100 Orang	-	100 Orang	100 Orang	100%	100%	100%	100%	100%

10.	Terlaksananya ujian dinas dan ujian PI				23 Orang	28 Orang	30 Orang	40 Orang	40 Orang	23 Orang	28 Orang	30 Orang	40 Orang	108 Orang	100%	100%	100%	100%	100%
11.	Penyelesaian pensiun				185 Orang	262 Orang	215 Orang	200 Orang	126 Orang	185 Orang	262 Orang	215 Orang	200 Orang	126 Orang	100%	100%	100%	100%	100%

Capaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah dalam kurun waktu 2011-2015 sebagai berikut :

1) Untuk kegiatan seleksi penerimaan CPNS, Selama tahun 2011 s/d 2015, dilaksanakan seleksi CPNS sebanyak dua kali yaitu :

a. Tahun 2013 untuk seleksi CPNS formasi K2 dengan jumlah peserta test (Jumlah K2) sebanyak 2.829 Orang dan yang dinyatakan lulus test sebanyak 763 Orang. Dari jumlah 763 orang yang dinyatakan lulus terdapat 8 orang yang tidak menyampaikan/mengajukan berkas lamaran dengan keterangan sebagai berikut 3 orang meninggal dunia; 5 orang melebihi batas usia yang disyaratkan dalam ketetapan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Sehingga jumlah berkas Tenaga Honorer Kategori II yang diterima BKD Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 755 berkas lamaran yang kemudian berkas-berkas tersebut disampaikan ke BKN Regional X Denpasar. Dari 755 berkas Lamaran Tenaga Honorer Kategori II Kabupaten Lombok Tengah yang disampaikan ke BKN Regional X Denpasar dengan keadaan sebagai berikut :

- Tidak Memenuhi Syarat 32 orang, dengan rincian sebagai berikut :

- 2 orang menjabat sebagai Kepala Desa;
- 30 orang diragukan pada Usia dan 1 orang mengundurkan diri;

Dari formasi K2 sebanyak 722 orang telah diterbitkan SK Pengangkatan Sebagai CPNS

b. Tahun 2014 dilaksanakan seleksi penerimaan CPNS untuk formasi umum, yang diikuti oleh dimana proses seleksi dengan menggunakan metode CAT (Computer Assisted Test), dengan jumlah alokasi formasi sebanyak 36 Formasi. Dari 36 jumlah alokasi formasi yang diberikan oleh pusat, jabatan guru teknik transmisi tenaga listrik pertama yang tidak terisi disebabkan tidak ada pelamar untuk 1 alokasi formasi sehingga dari 36 alokasi formasi menjadi 35 orang, dan ditambah 10 orang dokter, dan saat ini telah terbit SK CPNS.

Selain itu kebijakan seleksi CPNS dengan metode CAT belum didukung oleh ketersediaan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan test CAT, sehingga terdapat beberapa kendala dalam penyediaan sarana dan prasarana tersebut.

2) Pemberian Kenaikan Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang pegawai negeri sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian; Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pegabdian pegawai negeri sipil terhadap negara;

Berikut jumlah kenaikan pangkat periode april dan oktober tahun 2011 – 2016 :

No	Tahun	Jumlah kenaikan pangkat		
		Periode April	Periode Oktober	Jumlah
1.	2011	1.257	877	2.134
2.	2012	1.115	905	2.020
3.	2013	1.044	711	1.755
4.	2014	1.143	698	1.841
5.	2015	834	486	1.320

Terdapat penurunan yang signifikan jumlah kenaikan pangkat pada tahun 2015, hal ini disebabkan antara lain untuk kenaikan pangkat guru berdasarkan Berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, rata-rata kendala kenaikan pangkat fungsional guru karena angka kredit pada pengembangan keprofesian berkelanjutan tidak memenuhi syarat.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Jenis kegiatannya adalah :

1) Pengembangan diri

- Diklat fungsional;
- Kegiatan kolektif guru.

2) Publikasi ilmiah

- Publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal;
- Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru.

3) Karya inovatif

- Menemukan teknologi tepat guna;
- Menemukan atau menciptakan karya seni;
- Membuat atau memodifikasi alat pelajaran;
- Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Tabel
Pengembangan keprofesian berkelanjutan fungsional guru

No.	Golongan	Pengembangan diri	Publikasi ilmiah	AK Penunjang
1	III/a – III/b	3		5
2	III/b – III/c	3	4	5
3	III/c – III/d	3	6	10
4	III/d – IV/a	4	8	10
5.	IV/a – IV/b	4	12	15

Sulitnya memenuhi angka kredit khususnya pengembangan keprofesian berkelanjutan menyebabkan syarat kenaikan pangkat menjadi TMS (Tidak Memenuhi Syarat).

3) Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

Disiplin pegawai sangatlah penting dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai yang akan mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Dalam hal pembinaan PNS, Manajemen SDM diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna dan untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja. Sistem pembinaan karier pegawai harus disusun sedemikian rupa, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang mendorong peningkatan prestasi pegawai.

Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin antara lain Pelanggaran PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan pelanggaran PP no 10 Tahun 1983 jo PP no 45 Tahun 1990 tentang Perkawinan dan Perceraian PNS. Adapun jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani dari tahun 2011 s/d 2015 sebagai berikut :

Tabel
Data Penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS Tahun 2011 s/d 2015

Jenis Pelanggaran Disiplin	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
PP 10/83 jo. PP 45/90	35	42	22	24	23
PP 53 Tahun 2010	14	8	4	8	5
Jumlah	49	50	26	32	28

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran ketiga Meningkatnya disiplin dan produktifitas pegawai daerah adalah sebagai berikut :

Penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS telah diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Dalam pelaksanaannya penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS bisa bermula dari laporan, permohonan maupun temuan. Walaupun laporan tersebut ditujukan kepada BKD, tetap diupayakan terlebih dahulu untuk ditangani oleh atasan langsungnya. Setelah mendapat penanganan di tingkat SKPD, selanjutnya dilimpahkan ke BKD untuk mendapat penyelesaian. Rendahnya kesadaran atasan langsung untuk memberi contoh baik kepada bawahan dan terkesan membiarkan kesalahan yang dilakukan bawahan walaupun sifatnya ringan, yang mana ini merupakan bentuk ketidaktegasan atasan terhadap bawahan.

4) Meningkatkan tingkat pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

a) Diklat prajabatan dalam periode 2011 s/d 2015, dilaksanakan pada tahun 2011 dan 2013. Pada tahun 2011 dilaksanakan prajabatan bagi 402 orang CPNS Formasi tahun 2009 dan 210 orang CPNS Formasi 2010. Dan pada Tahun 2013 dilaksanakan prajabatan bagi 158 orang CPNS formasi K1.

b) Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat fungsional yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pemerintah, serta diklat teknis sebagaimana hasil Analisis Kebutuhan Diklat (AKD).

Dalam kurun waktu 2011 s/d 2015, PNS yang telah mengikuti diklat teknis fungsional sebanyak 825 orang dengan jenis diklat antara lain Diklat kepegawaian, diklat fungsional pengawas, diklat penatausahaan keuangan daerah, diklat penatausahaan asset daerah, pembekalan kewirausahaan bagi PNS yang akan purna tugas dan diklat teknis fungsional lainnya yang diselenggarakan oleh lembaga lain (di luar daerah) seperti diklat analisis jabatan, diklat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan lain lain.

c) Peningkatan Pendidikan PNS melalui tugas belajar

Jumlah PNS yang memperoleh SK tugas belajar yang dibiayai oleh APBD tahun 2011 s/d 2015 adalah sejumlah 17 Orang. Minimnya anggaran tugas belajar tersebut dapat memacu PNS untuk memperoleh beasiswa diluar dana APBD seperti beasiswa BAPPENAS, beasiswa dari Kementerian Perhubungan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan, beasiswa STAR dari BPKP dan lain-lain.

d) Terlaksananya ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah. Ujian dinas terdiri dari Ujian dinas Tk. I yaitu ujian untuk penyesuaian pangkat ke Golongan III dan ujian

dinas Tk. II yaitu ujian untuk penyesuaian pangkat ke golongan IV. Dalam periode tahun 2011 s/d 2015 PNS yang telah mengikuti ujian dinas sebanyak 127 Orang. Untuk ujian Penyesuaian ijazah tahun 2015 dengan menggunakan metode CAT (Computer Assisted Test) yang diikuti oleh 108 peserta.

Capaian indikator indikator tersebut rata-rata 100% kecuali untuk kegiatan diklat kepemimpinan yang hanya mencapai 16%.

Target Diklat Struktural berupa Diklat Kepemimpinan yang terdapat dalam RPJMD Tahun 2011–2015 didasarkan pada data jumlah pejabat struktural yang belum mengikuti diklatpim.

Adapun data diklat kepemimpinan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah s/d Bulan Desember Tahun 2015 sebagai berikut :

Tabel
Data Pejabat Struktural yang telah dan belum mengikuti Diklat Kepemimpinan

No.	Eselon	Jumlah	Diklatpim		Keterangan
			Sudah	Belum	
1	II	30	17	12	Diklatpim Tk. II
2	III	152	49	101	Diklatpim Tk. III
3	IV	698	418	279	Diklatpim Tk. IV
Jumlah		880	484	392	
%			55.25	44.75	

Dari tabel tersebut di atas, masih banyak pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan yaitu sebesar 44, 75%.

Target diklat kepemimpinan tahun 2011 – 2015 sebanyak 50 orang untuk Diklatpim II, 100 Orang untuk Diklatpim III dan 200 Orang untuk Diklatpim IV. Yang tercapai hanya 11 Orang untuk Diklatpim II, 5 Orang untuk diklatpim III dan 40 Orang untuk Diklatpim IV, atau hanya tercapai 16%. Rendahnya capaian indikator jumlah PNS yang mengikuti Diklat Kepemimpinan disebabkan oleh minimnya anggaran yang tersedia untuk urusan kepegawaian.

Support kegiatan :

- Tersedia tempat penyelenggaraan pelatihan yaitu Pusat Balai Karya

- Terbukanya peluang untuk meningkatkan pendidikan melalui beasiswa-beasiswa yang disediakan oleh instansi di luar pemerintah daerah kabupaten / beasiswa diluar APBD.
- Terbukanya kesempatan untuk meningkatkan pendidikan melalui ijin belajar.
- Koordinasi dengan dinas/instansi di lingkup pemerintah kabupaten Lombok Tengah dalam mensinergikan analisis kebutuhan diklat.

5) Penghargaan bagi PNS yang purna Tugas.

Pemulangan Pegawai Yang Pensiun dimaksudkan untuk memberikan pelayanan dan fasilitas dalam rangka persiapan proses administrasi menjelang masa tugas berakhir /pensiun.

Berikut data Jumlah PNS yang pensiun dari tahun 2011 sampai dengan 2015 :

Tabel
Data Jumlah PNS Kabupaten Lombok Tengah yang Pensiun Tahun 2011 - 2015

JENIS PENSIUN	TAHUN				
	2011	2012	2013	2014	2015
Batas Usia Pensiun	185	254	232	136	125
Meninggal Dunia	44	51	53	47	52
Atas Permintaan Sendiri	10	8	9	5	5
Jumlah	239	313	294	188	182

Target yang ditetapkan dalam penyelesaian pensiun adalah PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun. Rata-rata capaian penyelesaian pensiun dari tahun 2011 s/d 2015 adalah sebesar 99,10%. Tidak tercapai target 100 disebabkan oleh beberapa hal antara lain :

- a) Lambatnya proses penyelesaian SK pensiun PNS golongan IV/b ke atas di BKN Pusat.
- b) 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.

Support Kegiatan :

- a) Koordinasi dengan dinas/instansi, dalam hal ketepatan waktu penyampaian berkas usulan pensiun dan untuk PNS yang terdapat kesalahan NIP agar mengajukan usul perbaikan melalui bidang mutasi untuk diteruskan ke BKN

- b) Adanya Konsultasi dan koordinasi dengan BKN pusat dan BKN Kanreg IX Denpasar dalam pelayanan administrasi kepegawaian.

Tabel 2.2
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah
 Kabupaten Lombok Tengah

Uraian	Anggaran pada Tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara realisasi dan anggaran tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Belanja Langsung	4.091.213.879,-	2.944.319.322,-	3.799.489.000,-	2.758.166.100,-	2.244.348.500,-	4.056.175.237,-	2.789.205.422,-	3.430.100.434,-	2.378.215.134,-	2.074.265.032,-	99,14 %	94,73 %	90,28 %	86,2 %	92,9 %	3.398.297.075,-	3.163.424.062,- (92,59%)

Dilihat dari tabel tersebut di atas, dimana anggaran tahun 2011 merupakan anggaran terbesar dalam kurun waktu 2011-2015, disebabkan pada tahun 2011 dilaksanakan Diklat prajabatan bagi 402 orang CPNS Formasi tahun 2009 dan 210 orang CPNS Formasi 2010 atau sejumlah 612 orang.

Tahun 2012 dilaksanakan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) IV, yaitu Diklatpim merupakan bagian dari diklat dalam jabatan. Diklatpim ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural (Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000), yaitu eselon IV sebanyak 40 Orang. Berikutnya adalah anggaran pada tahun 2013, dimana dilaksanakan diklat prajabatan dilaksanakan bagi 158 orang CPNS formasi K1.

Jadi dapat disimpulkan, untuk kegiatan diklat prajabatan dan diklat kepemimpinan membutuhkan anggaran yang cukup besar.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan SKPD

1. Analisis Renstra K/L dan SKPD Propinsi NTB

Renstra Badan Kepegawaian Daerah telah disinkronkan dan sinergi dengan Renstra Badan Kepegawaian pada tingkat yang lebih Atas, sehingga program dan kegiatan yang telah tercantum pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah mengikuti program dan kegiatan pada pusat dan propinsi. Seperti contoh, pada tingkat Pusat dan Provinsi, terdapat kegiatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK), maka Kabupaten/Kota diwajibkan untuk menyiapkan kegiatan tersebut sehingga pelayanan antara pusat, provinsi dan kabupaten/kota terintegrasi.

Tabel 2.3
Komparasi Capaian Sasaran Renstra SKPD
Terhadap Sasaran Renstra SKPD Provinsi dan Renstra K/L

No	Indikator Kinerja	Capaian Sasaran Renstra SKPD Kabupaten/Kot a	Sasaran pada Renstra SKPD Provinsi	Sasaran pada Renstra K/L
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya validitas data kepegawaian dan sistem informasi kepegawaian	-	Meningkatkan validitas data dan informasi kepegawaian	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat Struktural yang diikuti oleh pegawai; 2. Jumlah PNS yang mengikuti diklat Teknis Fungsional; 3. Peningkatan pendidikan PNS (Tugas Belajar); 4. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengelola kepegawaian; 5. Terlaksananya ujian dinas; 6. Terlaksananya koordinasi penyelenggaraan diklat. 	Meningkatkan tingkat Pendidikan PNS	Mewujudkan PNS yang berkompeten dan profesional	Meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN

2. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan kebijakan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Lombok tengah.

3. Analisis terhadap Dokumen Hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) sesuai dengan pelayanan SKPD

Seperti halnya dengan Telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Lombok Tengah, karena tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah tidak berkaitan langsung dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD

Untuk menciptakan pemerintahan yang bersih (Good Governance), selain didukung tatanan pemerintahan yang sistematis dan terorganisir dengan prasarana dan sarana yang didukung oleh sumber daya profesional, juga diperlukan tingkat disiplin dan budaya kerja dari aparatur pemerintah didalam melaksanakan pelayanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan yang mempengaruhi perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

- 1) Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat, contoh seperti pemberlakuan Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya secara efektif sejak 2013 menyebabkan sebagian besar guru tidak bisa naik pangkat;
- 2) Tenaga Honorer K2 yang tidak lulus seleksi dan Tenaga Honorer pada masing-masing SKPD yang menjadi isu nasional;
- 3) Proses seleksi CPNS yang menggunakan metode CAT, tidak didukung oleh sarana dan prasarana;
- 4) Penyusunan formasi melalui aplikasi e-formasi masih terkendala belum tersedianya anjab dan ABK;
- 5) Masih adanya pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada;
- 6) Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja;
- 7) Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya
- 8) Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
- 9) Masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien melalui Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian

Tabel 3.1.
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah

Aspek kajian	Capaian/Kondisi saat ini	Standar yang digunakan	Faktor yang mempengaruhi		Permasalahan Pelayanan SKPD
			Internal	eksternal	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Kenaikan pangkat		PP 99 tahun 2000 dan PP 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat PNS		Permenpan dan RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya	Banyak UKP yang TMS
Seleksi CPNS				SE Menteri PAN dan RB nomor B/2647/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 pelaksanaan seleksi CPNS wajib menggunakan Sistem <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> .	Belum tersedianya sarana dan prasarana CAT
Penyusunan formasi				Surat Edaran Menpan Nomor B-2156/M.PAN.RB/5/2014 tentang Penerapan Sistem e-Formasi.	Belum tersedianya anjab dan ABK sesuai perda no 2a tahun 2012.
Penempatan PNS			Belum tersusunnya pola pengembangan karir		Penempatan PNS belum sepenuhnya sesuai kompetensi
Peningkatan kompetensi melalui diklat struktural				Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil	Minimnya anggaran untuk pelaksanaan diklatpim
Peningkatan kompetensi melalui diklat teknis fungsional				Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan	Minimnya anggaran untuk pelaksanaan diklat teknis fungsional

				Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil	
Peningkatan disiplin PNS melalui penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin		PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS			Lemahnya pengawasan melekat oleh atasan langsung, karena pemberian sanksi dilakukan secara berjenjang.
Pengendalian Kinerja PNS		PP tentang Penilaian Prestasi PNS			Masih banyak PNS yang belum menyusun SKP pada awal tahun
Pelayanan administrasi pensiun		UU No 11 Th 1969 Tentang Pensiun Pegawai Dan Janda/Duda Pegawai dan PP Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional		Keterlambatan penyampaian usul pensiun dari dinas/instansi	Masih terdapat keterlambatan penyampaian usul pensiun dari dinas/instansi

Tabel 3.2
Identifikasi Isu-isu strategis (Lingkungan Eksternal)
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah

No.	Isu Strategis			
	Dinamika Internasional	Dinamika Nasional	Dinamika Regional	Lain-lain
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.			Penempatan PNS belum sepenuhnya sesuai kompetensi	
2.		Peningkatan kompetensi melalui diklat structural	Peningkatan kompetensi melalui diklat struktural	
3.		Peningkatan kompetensi melalui diklat teknis fungsional	Peningkatan kompetensi melalui diklat teknis fungsional	
4.		Peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai ASN;	Peningkatan disiplin PNS melalui penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin	
5.		Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik	Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;	
6.		Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian	Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian	

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah merupakan penjabaran Visi dan Misi Kepala Daerah yang berisikan tentang tujuan sasaran, arah kebijakan, kebijakan umum dan program SKPD. Dengan memperhatikan potensi, permasalahan dan peluang yang dimiliki Kabupaten Lombok Tengah, nilai-nilai visi daerah, aspirasi dan dinamika berkembang pada masa 5 tahun

sebelumnya (tahun 2011-2015), maka visi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020 adalah :

“Terwujudnya masyarakat Lombok Tengah yang beriman, sejahtera dan bermutu”

Pernyataan yang tertuang dalam Visi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020 ini sangat berkaitan dengan keinginan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk mewujudkan Pembangunan yang berkesinambungan yaitu terwujudnya masyarakat bermutu di segala aspek kehidupan disertai dengan pengamalan nilai-nilai agama.

Dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020, tersebut, maka misi pembangunan Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kerukunan, kedamaian dan keharmonisan kehidupan bermasyarakat dan Beragama melalui revolusi mental dengan mengedepankan nilai-nilai agama dan kearifan local
2. Meningkatkan Kesejahteraan social, kecerdasan dan kesehatan masyarakat dengan mengedepankan keadilan dan kesejahteraan gender.
3. Mendorong kemajuan ekonomi daerah dan kemakmuran masyarakat melalui perkuatan struktur ekonomi masyarakat dengan dukungan stabilitas kamtibmas.
4. Menjaga keselarasan, keserasian dan keterpaduan pembangunan kawasan dan antar kawasan dengan dukungan infrastruktur yang memadai
5. Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah, masuk pada misi kelima yaitu Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas, 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/rsip 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 professional.

Tabel 3.3

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD
Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi : “Terwujudnya masyarakat Lombok Tengah yang beriman, sejahtera dan bermutu”				
No.	Misi dan Program KDH dan Wakil KDH Terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
	Misi 5 : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.			
	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;	Minimnya ketersediaan anggaran untuk peningkatan kapasitas dan kompetensi ASN dan belum memiliki sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat sesuai standar LAN	Tingginya minat aparatur untuk meningkatkan kompetensi melalui diklat
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana aparatur	Proses seleksi CPNS yang menggunakan metode CAT, tidak didukung oleh sarana dan prasarana	Belum tersedia sarana dan prasana	Kebijakan Menteri PAN dan RB nomor B/2647/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 pelaksanaan seleksi CPNS wajib menggunakan Sistem <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> .
		Penyelenggaraan Diklat oleh Badan Diklat terakreditasi	Belum memiliki sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat sesuai standar LAN	Mou dengan Pemerintah Propinsi NTB dan Badan Diklat terakreditasi lainnya
	Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur	Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat	Belum terbitnya PP sebagai peraturan Pelaksana UU No 5 Tahun 2014	Terbitnya UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN
		Pengisian jabatan pimpinan tinggi berdasarkan Undang-undang No. 5/2014 tentang ASN;	Belum terbitnya PP sebagai peraturan Pelaksana UU No 5 Tahun 2014	Permenpan No 13 Tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara

				terbuka
		Peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai ASN	Kurangnya waskat dari atasan langsung	PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang pedoman penilaian prestasi PNS PP 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS
		Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian		Telah tersedianya aplikasi SIMPEG dan SAPK
	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Peningkatan administrasi pelayanan pensiun;	Masih terdapat keterlambatan penyampaian usul pensiun dari dinas/instansi	UU No 11 Th 1969 Tentang Pensiun Pegawai Dan Janda/Duda Pegawai dan PP Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Sasaran Jangka Menengah Renstra Badan Kepegawaian Negara adalah :
"Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN"

Tabel 3.4

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Berdasarkan Sasaran Renstra K/L beserta factor penghambat dan pendorong keberhasilannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan SKPD	Sebagai factor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya tingkat profesionalisme Pegawai ASN	Minimnya anggaran untuk pelaksanaan diklat	V	
		Belum tersedianya sarana dan prasarana diklat sesuai standar LAN	V	
		Tingginya minat aparaturnya untuk mengikuti diklat		V

Tabel 3.5

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Berdasarkan Sasaran Renstra Propinsi beserta faktor penghambat dan pendorong keberhaslilan penanganannya

No.	Sasaran Jangka Menengah Renstra K/L	Permasalahan Pelayanan SKPD	Sebagai factor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan validitas data dan informasi kepegawaian	Tersedianya aplikasi SIMPEG dan SAPK		V
	Mewujudkan PNS yang berkompeten dan professional	Minimnya anggaran untuk pelaksanaan diklat	V	
		Belum tersedianya sarana dan prasarana diklat sesuai standar LAN	V	
		Tingginya minat aparatur untuk mengikuti diklat		V

3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan kebijakan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Lombok Tengah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis merupakan salah satu komponen yang akan memberikan stimulus terhadap pembangunan pemerintah daerah khususnya Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah guna memberikan pelayanan aparatur dan pelayanan public yang berkualitas bagi masyarakat. Berikut adalah beberapa hal yang menjadi isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah :

- 1) Penempatan sumber daya Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi;

- 2) Masih belum terwujudnya profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- 3) Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya;
- 4) Masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien;
- 5) Masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam pelayanan kepegawaian.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

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. Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2020 adalah :

“Meningkatkan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik”

Kapasitas Pemerintahan Daerah adalah kemampuan pemerintahan daerah untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintahan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan secara efektif, efisien, dan berkesinambungan.

Ruang lingkup pengembangan kapasitas pemerintahan daerah meliputi: a. pengembangan kapasitas kebijakan; b. pengembangan kapasitas kelembagaan; dan c. pengembangan kapasitas sumberdaya manusia.

Badan Kepegawaian Daerah yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang lingkup pengembangan kapasitas pemerintah daerah yaitu pengembangan kapasitas sumberdaya manusia.

Pengembangan kapasitas sumber daya manusia meliputi peningkatan pengetahuan dan wawasan, keterampilan dan keahlian, serta pembentukan sikap dan perilaku kerja penyelenggara pemerintahan daerah dilaksanakan melalui penyelenggaraan pendidikan formal, pelatihan dan kursus, seminar, magang, pendampingan, pendidikan kepribadian, dan pendidikan dalam jabatan.

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 2016-2020, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

- a) Tersedianya aparatur yang berkompeten;
- b) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai;
- c) Tertatanya administrasi perkantoran;
- d) Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahunan				
				2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Meningkatkan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik	Tersedianya aparatur yang berkompeten	Jumlah aparatur mengikuti diklat dalam jabatan					68,00%
		Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai	Rasio sarana prasarana pemerintah daerah yang laik pakai	95,00%	95,00%	95,00%	95,00%	95,00%
		Tertatanya administrasi Perkantoran	Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		Terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

4.2. Strategi dan Kebijakan

1) Strategi

Strategi merupakan kebijakan - kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah 5 (lima) tahun kedepan.

Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a) Edukasi
- b) Investasi, Konstruksi
- c) Revitalisasi
- d) Revitalisasi, edukasi, koordinasi, integrasi, restrukturisasi, deregulasi

2) Kebijakan

- a) Peningkatan Kemampuan managerial dan teknis aparatur;
- b) Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemerintah Daerah;
- c) Penataan Pelayanan dan administrasi;
- d) Penataan Sumber Daya Aparatur.

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

Tabel 4.2
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera dan Bermutu			
Misi 5 : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Kebijakan
Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik	1 Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Edukasi	Peningkatan Kemampuan managerial dan Teknis Aparatur
	2 Tersedianya Sarana dan Prasarana yang memadai	Investasi, Konstruksi	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemerintah Daerah
	3 Tertatanya administrasi perkantoran	Revitalisasi	Penataan Pelayanan dan Administrasi
	4 Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Revitalisasi, Edukasi, Koordinasi, Integrasi, Restrukturisasi, Deregulasi	Penataan Sumber Daya Aparatur

BAB V

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program Badan Kepegawaian Daerah merupakan program prioritas sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah di bidang kepegawaian. Rencana program prioritas beserta indikator keluaran program dan pagu mengacu pada RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020.

Rencana Program, kegiatan, Indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif dapat ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 5.1.

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif SKPD Badan Kepegawaian Kabupaten Lombok Tengah

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun awal perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja SKPD Penanggung jawab		
							Tahun - 1		Tahun - 2		Tahun - 3		Tahun - 4		Tahun - 5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
							Target	Rp(000)	Target	Rp(000)	Target	Rp(000)	Target	Rp(000)	Target	Rp(000)	Target		Rp(000)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik	Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Jumlah Aparatur mengikuti diklat dalam Jabatan		Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Meningkatnya Kapasitas Sumberdaya Aparatur															
				Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Calon CPNS yang terdidik dan terlatih (orang)		767	1.860.000.000	0	-	0	-	200 orang (sesuai formasi)	1.500.000.000	0	-	967	3.360.000.000		
				Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	Pejabat struktural yang terdidik dan terlatih (orang)		14 orang	530.000.000	40 orang	1.680.000.000	40 orang	1.680.000.000	40 orang	1.680.000.000	40 orang	1.680.000.000	174	7.250.000.000		
				Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	Tenaga teknis yang terdidik dan terlatih (orang)		0	-	90	300.000.000	90	300.000.000	90	300.000.000	90	300.000.000	360	1.200.000.000		
				Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian PI		120	91.250.000	120	91.250.000	120	91.250.000	120	91.250.000	120	91.250.000	600	456.250.000		
				Bimbingan teknis implementasi dan peraturan perundang-undangan	SD aparatur yg terlatih (orang)	350	100	30.000.000	100	30.000.000	100	30.000.000	100	30.000.000	100	30.000.000	500	150.000.000		
	Tersedianya Sarana dan Prasarana yang memadai	Rasio Sarana Prasarana pemerintah daerah yang laik pakai		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Meningkatkan kapasitas dan efektifitas layanan															
				Pembangunan gedung kantor	Tersedianya gedung CAT (375M2)	Belum memiliki Gedung CAT					gedung 25x15 m2	1.508.625.000					1	1.508.625.000		
				Pengadaan kendaraan Dinas/operasional	kendaraan Dinas/operasional yg dibeli (Unit/)	2 unit kendaraan roda 4	-	-	1 unit roda 4 dan 13 unit roda 2	450.000.000							-	1 unit roda 4 dan 13 unit roda 2	450.000.000	
				Pengadaan peralatan	Peralatan gedung kantor yang dibeli	belum tersedianya komputer CAT, server							56 unit	625.000.000			tersedianya komputer	625.000.000		

				gedung kantor	(unit)	dan jaringannya											CAT, server dan jaringannya	
				Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Gedung kantor yg dipelihara (unit/m2)		1	30.000.000	1	4.800.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	124.800.000
	Tertatanya administrasi perkantoran	Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatkan kualitas dan kapasitas pelayanan administrasi perkantoran													
				Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik tersedia (paket)		12 bulan	81,000,000	12 bulan	85,000,000	12 bulan	421,000,000						
				Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional tersedia (paket)		3 unit roda 4, 14 unit roda 2	6,750,000	3 unit roda 4, 14 unit roda 2	6,750,000	4 unit roda 4, 26 unit roda 2	13,000,000	3 unit roda 4, 12 unit roda 2	7,500,000	3 unit roda 4, 12 unit roda 2	7,500,000	3 unit roda 4, 12 unit roda 2	41,500,000
				Penyediaan jasa administrasi keuangan	Jasa administrasi keuangan yg tersedia (paket)		1 paket	33,788,000	1 paket	40,000,000	1	193,788,000						
				Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	jasa perbaikan peralatan kerja (paket)		4 jenis	9,765,000	5 jenis	10,000,000	24	49,765,000						
				Penyediaan alat tulis kantor	alat tulis kantor (paket)		1 paket										1	-
				Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Barang cetakan dan kegiatan penggandaan (paket)		1 paket	13,600,000	1 paket	20,000,000	1	93,600,000						
				Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	Peralatan dan perlengkapan kantor yg tersedia (unit)		1 paket	55,360,000									1	55,360,000
				Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Bahan bacaan & peraturan perundang-undangan yg tersedia (unit)												1	-
				Penyediaan bahan logistik kantor	Bahan logistik kantor yg tersedia (unit)		1 paket	80,000,000	1 paket	80,000,000	1 paket	80,000,000	1 paket	80,000,000	1 paket	80,000,000	1	400,000,000
				Penyediaan makanan dan minuman	Makanan dan minuman yg disediakan (unit)		24 kali	11,760,000	24 kali	10,080,000	120	52,080,000						
				Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Hasil koordinasi dan konsultasi ke luar daerah (laporan)		16	86,285,000	18	100,000,000	18	100,000,000	18	100,000,000	18	100,000,000	88	486,285,000
	Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Meningkatnya efektifitas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur													
				Penyusunan Formasi PNS	Tersusunnya formasi PNS	e-formasi	1 dokumen	50,000,000	1 dokumen	50,000,000	1 dokumen	50,000,000	1 dokumen	50,000,000	1 dokumen	50,000,000	1	250,000,000

				Seleksi Penerimaan CPNS	Jumlah CPNS yang lulus seleksi sesuai formasi dengan metode CAT (Computer Assisted Test)	35	-	0	100	300,000,000	100	300,000,000	100	300,000,000	400	1,200,000,000		
				Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	Rencana pembinaan karir PNS (1 dokumen)		belum memiliki pedoman pengembangan karir	rapat baperjakat 12 kali	31,000,000	35,000,000	rapat baperjakat 12 kali	50,000,000	rapat baperjakat 12 kali	50,000,000	rapat baperjakat 12 kali	60	216,000,000	
				Pemetaan kompetensi calon/pejabat	Seleksi Jabatan pimpinan tinggi pratama (eselon II)		belum pernah dilaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi	3 pansel	423,220,000	300,000,000	1 pansel	300,000,000	1 pansel	300,000,000	1 pansel	7 pansel	1,623,220,000	
				Penempatan PNS	Keputusan Penempatan PNS		Pengisian jabatan lowong, rotasi dan promosi	4 Kali	36,550,000	36,550,000	3 Kali	40,000,000	4 Kali	40,000,000	4 Kali	19	193,100,000	
				Pemberian tugas belajar dan ikatan dinas	Bantuan tugas belajar dan ikatan dinas (orang)			7 orang	353,689,000	500,000,000	7 orang	500,000,000	7 orang	500,000,000	7 orang	35	2,353,689,000	
				Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Pelanggaran disiplin PNS (kasus)			15	64,452,000	80,000,000	25	80,000,000	25	80,000,000	25	115	384,452,000	
				Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Presiden (orang)	125	25	35,000,000	35,000,000	25	35,000,000	25	35,000,000	25	35,000,000	250	175,000,000	
				Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS/Penyelesaian Pangkat	Keputusan Kenaikan Pangkat, Nota Persetujuan dan NIP CPNS (dokumen)		1200	173,850,000	200,000,000	1600	200,000,000	1200	200,000,000	1200	200,000,000	6400	973,850,000	
				Pemulangan pegawai yang pensiun/Penyelesaian Pensiun	SK Pensiun	1216	280	106,849,000	150,000,000	280	150,000,000	280	150,000,000	280	150,000,000	2616	706,849,000	
				Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Database kepegawaian daerah dalam bentuk IT (1 dokumen)		1 dokumen	122,500,000	122,500,000	1 dokumen	100,000,000	1 dokumen	100,000,000	1 dokumen	100,000,000	1 dokumen	545,000,000	
				Koordinasi Penyelenggaraan Diklat			0	-	4 kali	40,000,000	4 lembaga diklat	40,000,000	4 lembaga diklat	40,000,000	4 lembaga diklat	4 lembaga diklat	160,000,000	
				Penyelesaian Karpeg, Karis dan Karsu			0	-	0	100,000,000	767 dok	80,000,000	300 dok	80,000,000	300 dok	200 dok	340,000,000	
				Program Perbaikan Sistem dan Kearsipan	Meningkatnya efektifitas Sistem dan Kearsipan kepegawaian													
				Penataan Arsip Kepegawaian	Arsip kepegawaian yang tertata (dokumen)	80%	-	-	-	-	100%	200,000,000	-	-	-	100%	200,000,000	

BAB VI

INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lombok Tengah merupakan kinerja yang akan dicapai SKPD dalam 5 tahun mendatang (2016 – 2020) sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lombok Tengah tahun 2016 – 2020.

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6.1

Indikator kinerja SKPD yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Tahun 2015	2016	2017	2018	2019	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Jumlah Aparatur mengikuti diklat dalam Jabatan	55.25%	56.85%	59.70%	62.55%	65.40%	68.00%	68.00%
2	Rasio Sarana Prasarana pemerintah daerah yang laik pakai	95.00%	95.00%	95.00%	95.00%	95.00%	95.00%	95.00%
3	Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
4	Cakupan Layanan Kepegawaian	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

BAB VII

PENUTUP

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) BKD Tahun 2016-2020 merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahunan yang memuat tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2020. Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) BKD Tahun 2016-2020 berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahunan SKPD.

Dengan adanya Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) BKD Tahun 2016-2020 diharapkan dapat menjadi pedoman bagi setiap pejabat di lingkungan BKD dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini mengingat bahwa keberhasilan setiap pelaksanaan kegiatan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan semua pihak.

Oleh karena itu dibutuhkan konsistensi dan komitmen untuk melaksanakan Renstra ini dengan sebaik-baiknya dengan menjabarkannya lebih lanjut ke dalam rencana tindak operasional bagi setiap bidang/subbidang di lingkungan BKD Kabupaten Lombok Tengah.

Praya, 19 September 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Drs. H. LALU SASTRAWIRIA, MM

NIP. 19671231 199603 1 026