

LAPORAN

KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2018
(LKj-IP OPD)



DISUSUN OLEH:

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat 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 2018.

Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kegiatan tahun 2018 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 2019.

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 2018 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, Februari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH,



H. MOH. NAZILI, S.P.
NIP. 196212311987031307

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 5

 I.3 Struktur Organisasi..... 6

BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

 II.1 Rencana Strategis..... 7

 II.2 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPP 22

 II.3 Rencana Kinerja Tahunan..... 22

 II.4 Perjanjian Kinerja BKPP Tahun 2018..... 23

BAB III. AKUNTABILITAS 24

 III.1 Skala Pengukuran Evaluasi 24

 III.2 Evaluasi Kinerja Pencapaian Sasaran BKPP Tahun 2018 24

 III.2.1 Sasaran Kesatu..... 25

 III.2.2 Sasaran Kedua..... 34

 III.3 Evaluasi Pencapaian Kinerja Pencapaian Tujuan Strategis
 OPD Tahun 2018 55

 III.4 Akuntabilitas Keuangan 56

BAB IV. PENUTUP

 IV.1 Kesimpulan 60

 IV.2 Saran..... 61

LAMPIRAN

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2018 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.

Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban tertulis atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) sesuai dengan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan perwujudan pelaksanaan penyelenggaraan program kegiatan serta tingkat kinerja yang telah dicapai dalam tahun 2018 sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran tahun 2018, serta sesuai Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2021 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 2018.

Pengukuran terhadap kinerja sebanyak 27 kegiatan Sesuai DPA Tahun 2018 sebagai tahapan dalam upaya pencapaian salah satu sasaran yang tertuang dalam Renstra, 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 2018 adalah sebesar 87,25 % dan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 93.08 % termasuk kategori baik jika diukur secara kualitatif.

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, terdiri dari:

A. Kepala Badan.

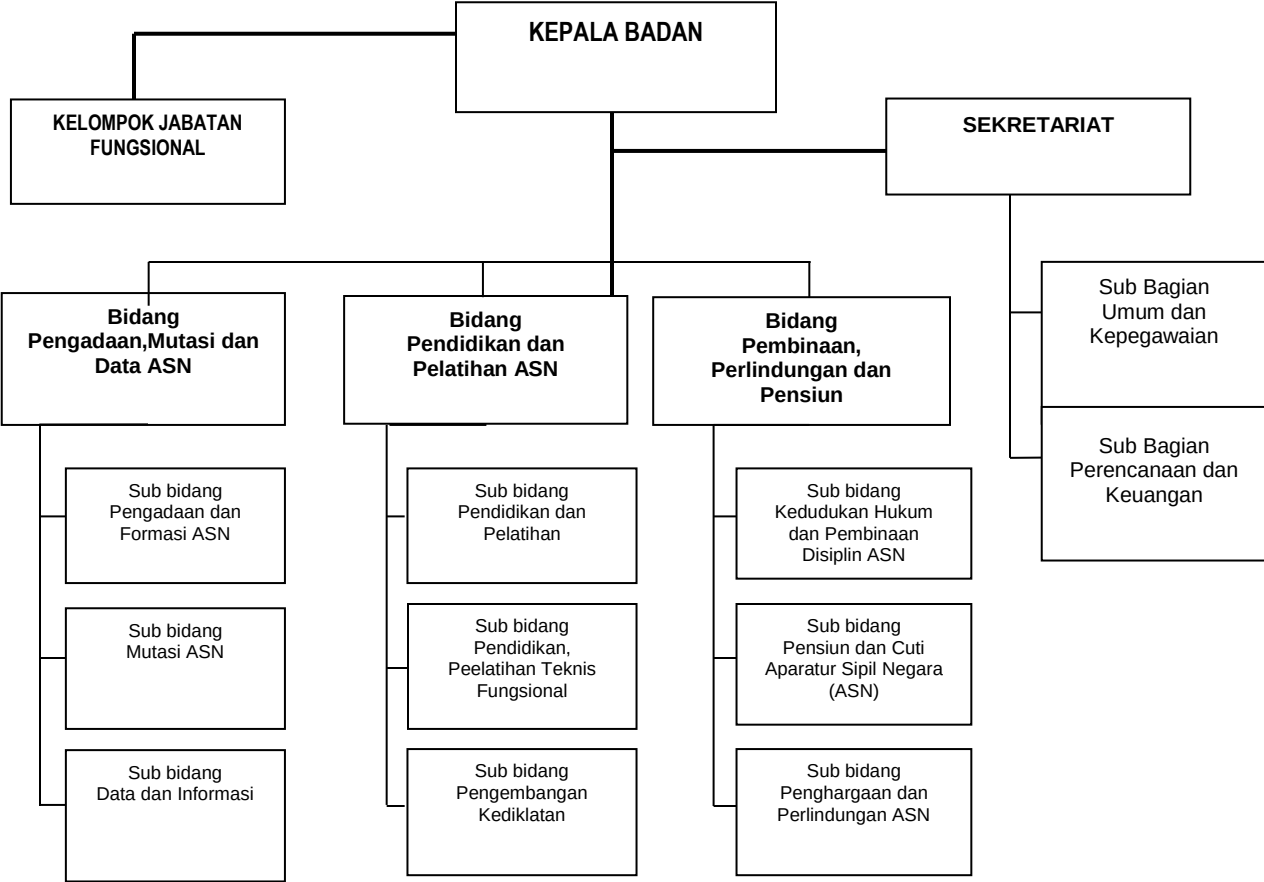
B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

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

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

- 1 Bidang Pengadaan, Mutasi dan Data ASN membawahi :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi ASN
 - b. Sub Bidang Mutasi ASN
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi
- 2 Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN membawahi :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - b. Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan Teknis Fungsional
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kediklatan
- 3 Bidang Pembinaan, Perlindungan dan Pensiun membawahi :
 - a. Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Pembinaan Disiplin ASN
 - b. Sub Bidang Pensiun dan Cuti ASN
 - c. Sub Bidang Penghargaan dan Perlindungan ASN
- 4 Kelompok Jabatan Fungsional.

TABEL 1.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN



Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 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.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan Kepala Badan mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengkoordinasikan kegiatan badan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan Rencana Strategis (RENSTRA) serta program kerja lingkup badan;
- b. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- c. Pengkoordinasian penyusunan Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Anggaran/Dokumen Pelaksanaan Anggaran (RKA/DPA) dan penetapan kinerja badan;
- d. Penyelenggaraan pengaturan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta bimbingan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. Penyelenggaraan koordinasi, informasi dan sinkronisasi pelaksanaan tugas badan dengan instansi terkait;
- f. Pelaksanaan kerjasama dengan pihak lain baik instansi pemerintah, lembaga pendidikan, maupun swasta;
- g. Pemberian pertimbangan dan penetapan perijinan serta rekomendasi teknis di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- h. Pelaksanaan pembinaan manajemen kepegawaian lingkup badan;
- i. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan;
- j. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
- k. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

I.2. DATA KEPEGAWAIAN

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah keadaan sampai dengan 31 Desember 2018 adalah sebanyak 51 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

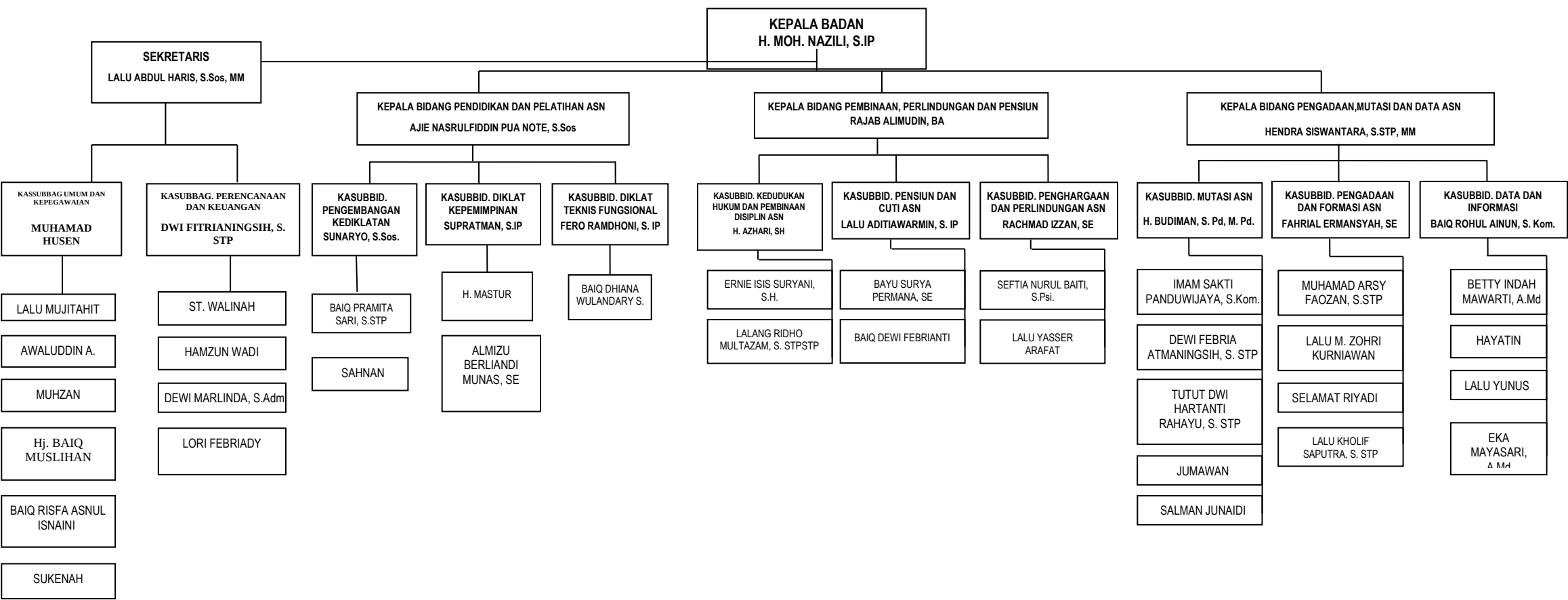
TABEL 1.2
DATA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

No	Jenis/klasifikasi	Jumlah
1	Eselon	
	a. II.a	1
	b. III.a	1
	c. III.b	3
	d. IV.a	11
2	Pangkat/Golongan	
	a. IV	3
	b. III	29
	c. II	17
	d. I	2
3	Pendidikan	
	a. S2	3
	b. S1	18
	c. D.IV	5
	d. D.III	3
	e. SMA sederajat	21
	f. Paket A	1

Keadaan : 31 Desember 2018

I.3. Struktur Organisasi BKPP Kabupaten Lombok Tengah

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 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:



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

II.1. RENCANA STRATEGIS

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian, 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.

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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN belum disertai dengan Peraturan tentang petunjuk teknis dan pelaksanaan sehingga dalam pelaksanaannya masih sering tumpang tindih dengan peraturan kepegawaian sebelumnya.
- 2) Terdapat beberapa peraturan menteri yang tumpang tindih, di antaranya peraturan menteri tentang nomenklatur nama jabatan pelaksana. Permendagri, Permenpan dan Perka BKN memiliki versi masing masing, sehingga dalam penyusunan e-formasi sering kali menimbulkan kebingungan dikarenakan nama jabatan yang ada pada e-formasi tidak sama dengan nama jabatan yang ada pada SAPK.

- 3) 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;
- 4) Tenaga Honorer K2 yang tidak lulus seleksi dan Tenaga Honorer pada masing-masing OPD yang menjadi isu nasional;
- 5) Proses seleksi CPNS yang menggunakan metode CAT, tidak didukung oleh sarana dan prasarana;
- 6) Masih adanya pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja Organisasi Perangkat Daerah yang ada;
- 7) Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja;
- 8) Masih belum terwujudnya profesionalisme kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- 9) Sistem penilaian kinerja pegawai masih belum terukur secara objektif sehingga tidak dapat menunjukkan profesionalisme kinerja pegawai;
- 10) Masih belum terpenuhinya peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
- 11) 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.

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 OPD. 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 2016-2021 adalah:

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

Pernyataan yang tertuang dalam Visi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016-2021 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 2016-2021, 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 sosial, 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 Pendidikan dan Pelatihan 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/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 TAHUN 2016-2021

Instansi : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Visi : *Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera dan Bermutu*

Misi : *Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas*

Tabel 2.1 Rencana Strategis

Tujuan	Sasaran		Cara mencapai tujuan dan sasaran		Ket
	Uraian	indikator	kebijakan	Program	
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	
Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik	Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Jumlah Aparatur mengikuti diklat dalam Jabatan	Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Program Peningkatan Kapasitas Pegawai Negeri sipil Daerah	
	Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	Peningkatan efektifitas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	

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. Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2021 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 berkelanjutan.

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

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 sumber daya 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 2016-2021, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- a) Tersedianya aparatur yang berkompeten;
- b) Terwujudnya Penyelenggaraan Negara yang akuntabel

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan OPD

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Kondisi awal 2016	Target Kinerja Tahunan				
				2017	2018	2019	2020	2021
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	56,86%	59,70%	62,55%	65,40%	68,00%	70,00%
	Terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Strategi dan Kebijakan

1) Strategi

Strategi merupakan kebijakan - kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 2.3
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera dan Bermutu			
Misi : 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 Kapasitas Sumberdaya Aparatur
	2. Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Revitalisasi, Edukasi, Koordinasi, Integrasi, Restrukturisasi, Deregulasi	Peningkatan efektifitas Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

Pada Tahun 2019 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah melakukan reviu terhadap tujuan dan sasaran OPD yang telah disesuaikan dengan Reviu RPJMD. Adapun tujuan dan sasaran reviu Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dapat kami jabarkan sebagai berikut :

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 pengelolaan 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 2016 – 2020 adalah :

- 1. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel dan Berkualitas”**
- 2. Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah**

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

Akuntabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pertanggungjawaban seseorang ataupun suatu lembaga tertentu yang berkaitan dengan sistem administrasi yang dimilikinya

Menurut Wikipedia, **akuntabilitas** merupakan konsep etika ataupun pertanggungjawaban dari pemerintah yang memiliki kewenangan dalam mengatur tatanan administrasi publik seperti lembaga eksekutif, yudikatif, dan legislatif.

Menurut Mardiasmo, pengertian **akuntabilitas** adalah sebuah kewajiban melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau pun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan secara berkala.

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 2016-2021, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- c) Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d) meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan urusan;
- e) Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2017–2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahunan				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Terwujudnya manajemen kepegawaian yang akuntabel dan berkualitas		Indeks Profesionalitas ASN	86	86.20	86.40	86.60	86.80
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Prosentase ASN yang telah mengikuti pengembangan Kompetensi	59.70%	60.55%	62.00%	64.00%	66.00%
		Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Survey Kepuasan Layanan Masyarakat atas layanan kepegawaian	61,70	61,90	62,20	62,40	62,60
2.	Meningkatnya akuntabilitas penyeleggaraan pemerintahan daerah		Predikat SAKIP OPD	CC	CC	B	B	BB
		meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan	Nilai LKJIP OPD	55	57	61	65	71

Strategi dan Kebijakan

1) Strategi

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

Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a. Peningkatan Kapasitas ASN
- b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemerintah Daerah
- c. Penataan Pelayanan dan Administrasi
- d. Penilaian Kinerja
- e. Peningkatan Layanan Kepegawaian
- f. Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur
- g. Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

2) Kebijakan

- a. Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi ASN yang memenuhi syarat
- b. Pelaksanaan Diklat Teknis
- c. Pelaksanaan Diklat Prajabatan
- d. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat
- e. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi ASN
- f. Penyediaan Sarana dan Prasarana pemerintah daerah
- g. Peningkatan Pelayanan dan penataan administrasi perkantoran
- h. Penyediaan sarana dan prasarana administrasi perkantoran
- i. Penyusunan dokumen perencanaan penganggaran
- j. Penyusunan Laporan capaian kinerja
- k. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS
- l. Pelaksanaan Seleksi penerimaan calon PNS
- m. Penempatan PNS
- n. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
- o. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- p. penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- q. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
- r. Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural
- s. Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat

- t. Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun
- u. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah
- v. Penyelesaian Kartu Pegawai dan Kartu Istri/Kartu Suami
- w. Penyusunan Dokumen Formasi PNS
- x. Penataan Arsip Kepegawaian digital
- y. Penataan Arsip Kepegawaian digital
- z. Penyelesaian jabatan fungsional

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

Tabel 2.5
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera dan Bermutu			
Misi : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya manajemen kepegawaian yang akuntabel dan berkualitas	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Peningkatan Kapasitas ASN	- Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi ASN yang memenuhi syarat - Pelaksanaan Diklat Teknis - Pelaksanaan Diklat Prajabatan - Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat - Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi ASN
	Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	- Peningkatan Layanan Kepegawaian - Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur - Peningkatan Kualitas Manajemen ASN	- Penyusunan rencana pembinaan karir PNS - Pelaksanaan Seleksi penerimaan calon PNS - Penempatan PNS - Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah - Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi - penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

			Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah Penyelesaian Kartu Pegawai dan Kartu Istri/Kartu Suami Penyusunan Dokumen Formasi PNS Penataan Arsip Kepegawaian digital Evaluasi kinerja ASN Penyelesaian Jabatan Fungsional
--	--	--	---

II.2 INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BKPP

TABEL 2.6 INDIKATOR KINERJA UTAMA

No	Sasaran	Indikator	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi akhir
			2016	2017	2018	2019	2020	
(1)		(2)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Jumlah Aparatur mengikuti diklat dalam Jabatan	56.85%	59.70%	62.55%	65.40%	68.00 %	68.00%
2.	Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%

II.3. RENCANA KINERJA TAHUNAN

TABEL 2.7 RENCANA KINERJA TAHUNAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH TA. 2018

OPD : BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Jumlah aparatur mengikuti diklat dalam jabatan	62.55%
Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	100,00%

II.4.PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2018

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2018 tertuang dalam formulir perjanjian kinerja (Terlampir). Adapun ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2018 adalah sebagai berikut :

TABEL 2.8
FORMULIR PERJANJIAN KINERJA TINGKAT
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2018
1	2	3
Tersedianya Aparatur yang berkompeten	Jumlah aparatur mengikuti diklat dalam jabatan	62.55%
Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	Cakupan Layanan Kepegawaian	100%

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

**III.1. SKALA PENGUKURAN EVALUASI KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2018**

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat kinerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :
Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :

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

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

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

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 KINERJA PENCAPAIAN SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2018**

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*). Kebijakan ini diterjemahkan/ditindaklanjuti dalam bentuk program antara lain pengembangan karir aparatur negara, peningkatan kapasitas SDM Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesejahteraan aparatur negara.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran diukur melalui indikator sebagai berikut :

III.2.1. **Sasaran kesatu** : Tersedianya aparatur yang berkompeten

Sasaran tersebut di ukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu :
Jumlah Aparatur mengikuti diklat dalam Jabatan

Adapun Indikator kinerja sasaran tersebut dijabarkan dalam indikator kinerja kegiatan sebagai berikut : jumlah aparatur yang mengikuti diklat dalam jabatan

Capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran Kesatu Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2018	Realisasi 2018	%	Realisasi Th 2017	Sumber data
1.	Persentase aparatur yang mengikuti diklat dalam jabatan	%	62.55%	48.41%	77,40%	72,33%	Bidang diklat
	Rata-rata				77,40%	Kriteria : sedang	

a) Pengertian indikator dan manfaat indikator :

Penjelasan indikator kinerja nomor 1 (satu), yaitu: “Jumlah aparatur yang mengikuti diklat dalam jabatan”

Diklat kepemimpinan yang selanjutnya disebut DIKLATPIM dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural terdiri dari :

- Diklatpim Tingkat IV adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon IV;
- Diklatpim Tingkat III adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon III;
- Diklatpim Tingkat II adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon II;
- Diklatpim Tingkat I adalah Diklatpim untuk jabatan struktural Eselon I.

b. Metode/ teknik/ rumus untuk menghitung/ mengukur pencapaian indikator :

Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

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

c) Sumber data/referensi yang digunakan untuk menghitung/mengukur pencapaian indikator :

Data dari laporan pelaksanaan Diklat (Bidang Diklat Pegawai)

d) Program yang mendukung pencapaian sasaran tersebut adalah Program Peningkatan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Daerah meliputi kegiatan-kegiatan :

1. Diklat Struktural bagi PNS Daerah

Diklat Teknis Struktural bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat struktural yang dilaksanakan oleh lembaga diklat pemerintah. Diklat Struktural berupa Diklatpim III diperuntukkan bagi pejabat eselon III dan Diklat Struktural berupa Diklatpim IV diperuntukkan bagi pejabat eselon IV. Tahun Anggaran 2018 dialokasikan anggaran Diklatpim III sebanyak 14 Orang dan Diklatpim IV 14 Orang.

Diklat Struktural yang dilakukan di Kabupaten Lombok Tengah adalah diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural. Diklat Kepemimpinan ini dilaksanakan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan prilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya.

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah bekerjasama dengan BPSDM Provinsi NTB untuk Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan Tingkat IV, sedangkan Diklat Kepemimpinan Tingkat II tersebar di beberapa Lembaga Penyelenggara diklat seperti

BPSDM Provinsi Bali, BPSDM Provinsi Jawa Timur dan PKP2A I LAN Jatinangor dengan Pola Kontribusi.

Adapun perbandingan antara rencana dan realisasi peserta yang mengikuti Diklat Kepemimpinan tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah Peserta Diklat Kepemimpinan

No	Jenis Diklat	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
1	Diklat PIM Tk. IV	10 orang	10 orang	
2	Diklat PIM Tk. III	13 orang	13 orang	
3	Diklat PIM Tk. II	5 orang	5 orang	
	Total	28 orang	28 orang	

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp 862.935.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Output** : Terlaksananya diklat teknis Struktural bagi PNS
- Outcomes** : Meningkatnya kapasitas pegawai negeri sipil daerah.
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp 862.502.123,- (99,95%)
 - Fisik 100%

2. 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 Kabupaten 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 Kepemerintahan 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.

Pada tahun 2018 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan Diklat Teknis Fungsional melalui penyelenggaraan diklat secara mandiri, pengiriman peserta diklat ke Lembaga Penyelenggara Diklat dan Penyelegaraan diklat yang bekerjasama dengan lembaga lainnya.

Adapun Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang telah diselenggarakan atau diikuti sebagai berikut :

Tabel 3.4 Penyelenggaraan Diklat Teknis dan Diklat Fungsional

No	Jenis Diklat	Target	Realisassi	Keterangan
1	Diklat Manajemen Kepegawaian	40 Orang	40 Orang	APBD Kabupaten
2	Diklat Analis Kepegawaian	2 Orang	2 Orang	BKN Reg. X
3	Diklat Pengembangan Pariwisata Berbasis Masyarakat	2 Orang	2 Orang	APBD Provinsi NTB
4	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah	10 Orang	10 Orang	PSDM Yogja
5	Diklat Bahasa	50 Orang	50 Orang	Kantor Bahasa NTB
6	Diklat Fungsional Pengadaan Barang dan Jasa	1 orang	1 orang	LKPP
	Total	105 Orang	105 Orang	

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp 149.326.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- Output** : Terlaksananya diklat teknis fungsional bagi PNS
- Outcomes** : Meningkatnya kapasitas pegawai negeri sipil daerah.
- Realisasi** :
 - Keuangan sebesar Rp 148.864.836,- (99.69%)
 - Fisik 100%

e) Analisis/perbandingan capaian target indikator dengan tahun sebelumnya (tahun 2017) :
Tahun 2017 mengacu pada RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 - 2020. Capaian Sasaran Tersedianya Aparatur yang berkompeten tercapai 72,33% belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Target capaian RPJMD 59, 70 % pejabat struktural sudah mengikuti diklat dalam jabatan, namun keadaan per 31 desember 2017 pejabat struktural yang mengikuti diklat dalam jabatan baru berjumlah 43,18 %. untuk tahun anggaran 2018 Capaian Sasaran Tersedianya aparatur yang berkompeten tercapai 77.40% belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Target capaian RPJMD 62.55 % pejabat struktural sudah mengikuti diklat dalam jabatan, namun keadaan per 31 desember 2018 pejabat struktural yang mengikuti diklat dalam jabatan baru berjumlah 48.41%

Tabel 3.5 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran Kesatu Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2018	Realisasi 2018	%	Realisasi Th 2017	Realisasi 2016
1.	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat dalam jabatan	%	62.55%	48.41	77,40%	72,33%	100%
	Rata-rata				77,40%	Kriteria : sedang	

Terjadinya penurunan realisasi kinerja tahun 2017 dan 2018 dibandingkan dengan kondisi realisasi kinerja pada Tahun 2016 dikarenakan adanya penataan organisasi pejabat struktural, baik mutasi maupun promosi. Di samping itu, terdapat pengurangan jumlah pejabat struktural yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan karena memasuki usia pensiun. Untuk mengisi jabatan yang kosong akibat pejabat struktural yang memasuki masa pensiun dilakukanlah promosi yang mengakibatkan kenaikan angka pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjangnya.

Tabel 3.6
Data Pejabat Strutural yang telah dan belum mengikuti Diklat Kepemimpinan 2018

No	Eselon	Jumlah Jabatan	Jumlah Pejabat	Jabatan Lowong	Diklatpim		Ket
					Sudah	Belum	
1	II	37	37	0	14	23	pim Tk. II
2	III	165	147	18	62	85	tpim Tk. III
3	IV	678	601	77	304	297	pim Tk. IV
Jumlah		880	785	95	380	405	
Presentase (%)					48.41	51.59	

*Sumber data Bidang Diklat BKPP Kab. Lombok Tengah per Desember 2018

Target capaian kinerja sesuai Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2018 adalah 62.55% dari pejabat struktural yang ada sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan, namun dikarenakan keterbatasan anggaran maka pada Tahun Anggaran 2018 hanya dapat dianggarkan pelaksanaan Diklat PIM bagi 28 orang pejabat Struktural. Maka terdapat ketimpangan antara capaian kinerja dokumen rencana strategis yang targetnya adalah 62.55% sedangkan target capaian kinerja Dokumen pelaksanaan anggaran adalah 28 orang.

Tabel 3.7 Sasaran dan Indikator Sasaran Kesatu

Sasaran : Tersedianya aparatur yang berkompeten					
Indikator : Jumlah aparatur yang mengikuti diklat dalam jabatan					
Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Target	Capaian	Satuan
Program Peningkatan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Daerah	1,012,261,000	1,011,366,959	62.55%	48,41%	Persen
Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah	862,935,000	862,502,123	28	28	orang
Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	149,326,000	148,864,836	105	105	orang

f) Pendukung/penghambat pencapaian target indikator pada tahun 2018 :

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

- Koordinasi yang berjalan baik dengan seluruh stakeholder bidang kepegawaian, sehingga dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan untuk peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran pertama terutama pada Program peningkatan kapasitas pegawai negeri sipil daerah adalah sebagai berikut :

- Masih rendahnya prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklat struktural sesuai jenjang yaitu 48,41% dari target renstra 62,55% dikarenakan tidak tersedianya anggaran untuk mencapai target renstra. namun untuk target Renja target sejumlah 28 orang telah tercapai.

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 agar target Renstra dapat tercapai.

g) Foto-foto Kegiatan



Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian



FGD Kebutuhan Diklat SKPD



Diklat Kepemimpinan TK.IV



Pelaksanaan Benchmarking Diklat PIM



Diklat Teknis fungsional aparatur revolusi mental bagi ASN



Diklat Manajemen ASN



FGD analisis kebutuhan dikla

III.2.2. **Sasaran Kedua:** Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara
 Sasaran tersebut di ukur dengan indikator kinerja sasaran yaitu Cakupan Layanan Kepegawaian

Tabel Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran Kedua Tahun 2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2018	Realisasi 2018	%	Capaian Tahun 2017	Sumber Data
1.	Cakupan Layanan Kepegawaian	%	100	96	96	97,18	Bid. Diklat, Bid. Mutasi dan Bid. Pembinaan
	Rata-rata				96	Kriteria : Baik	

- a) Pengertian indikator dan manfaat indikator :
- Managemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Salah satu bagian dari Managemen ASN adalah Manajemen PNS meliputi: penetapan kebutuhan dan pengendalian jumlah; pengadaan; jabatan; pola karier; penggajian; tunjangan; kesejahteraan; penghargaan; sanksi; pemberhentian; pensiun; dan perlindungan.
- 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

- Pelayanan Penghargaan Pegawai (Satyalancana)
 - pelayanan disiplin pegawai
- b) Metode/ teknik/ rumus untuk menghitung/ mengukur pencapaian indikator :
- Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

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

- c) Sumber data
- a. Data dari Bidang Diklat Pegawai
 - b. Data dari Bidang Pengadaan dan Mutasi
 - c. Data dari Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
- d. Adapun Program dan Kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran tersebut adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur meliputi kegiatan –kegiatan :

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir;

Uraian penjelasan kegiatan : 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 sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Guna mewujudkan hal tersebut, Panitia Seleksi di Lingkungan Pemerintah Daerah dibentuk Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT). Baperjakat bertujuan untuk Meningkatkan kapasitas pejabat struktural lingkup pemerintah daerah kabupaten Lombok tengah yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya.

Penyusunan Rencana Pembinaan Karir dimaksudkan untuk menata penempatan setiap aparatur daerah melalui baperjakat sesuai kompetensi yang dimiliki. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 32.027.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Output** : Dokumen draft penempatan pegawai.
- Outcomes** : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp. 32.027.000,- (100%)
 - Fisik 100 %

2. Seleksi penerimaan calon PNS;

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.

Seleksi penerimaan calon PNS yaitu kegiatan seleksi Calon PNS formasi khusus yaitu formasi Tenaga guru honorer K2 dan formasi umum. jumlah formasi yang tersedia 481 Formasi. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 472.155.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen SK CPNS

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 379.271.384,- (80.33%)
- Fisik 100%

3. Penempatan PNS;

Penempatan PNS dimaksudkan untuk menata penempatan setiap aparatur daerah melalui baperjakat sesuai kompetensi yang dimiliki. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 30.215.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen Naskah Pelantikan

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur.

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 17.245.000,- (57.07%)
- Fisik 60%

4. Pembangunan / Pengembangan Sistim Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG);

Pembangunan / Pengembangan Sistim 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.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.225.110.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen pemutakhiran data kepegawaian PNS Kab. Lombok Tengah.

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 219.425.080,- (97.47%)
- Fisik 100%

5. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi

Pemberian penghargaan bagi PNS berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya untuk pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 69.567.900,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : Penghargaan satya lencana karya satya.

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 67.498.700,- (97.03%)
- Fisik 100%

6. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS;

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.

Berikut rincian kasus-kasus pelanggaran disiplin dan kode etik Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2018 :

TABEL 3.8 KASUS PEGAWAI NEGERI SIPIIL

NO	JENIS KASUS	JUMLAH KASUS	MASIH PROSES	JUMLAH
1	IZIN PERCERAIAN / POLIGAMI	22	-	22
2	PELANGGARAN DISIPLIN	13	-	13
3	PELANGGARAN KODE ETIK ASN	-	-	-

Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dimaksudkan untuk memproses setiap pelanggaran disiplin PNS untuk mendapatkan sanksi sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 118.735.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- Output** : Dokumen laporan evaluasi pembinaan PNS
- Outcomes** : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur.
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp. 95.769.293,- (80.66%)
 - Fisik 100%

7. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas;

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. Pengiriman Pegawai Tugas Belajar baru pada tahun 2018 sebanyak 4 orang, berikut daftar PNS Kabupaten Lombok Tengah Penerima Bantuan Tugas Belajar Tahun Anggaran 2018 :

Tabel 3.9 Daftar Pegawai Penerima Bantuan Tugas Belajar TA 2018

	Program Pendidikan	Target	Realisasi	Keterangan
1	Doktoral (S-3)		1 orang	
2	Dokter Spesialis (PPDS)		2 orang	
3	Magister/Pascasarjana (S-2)		1 orang	
4	Diploma IV/ Sarjana (S-1)			
	Total	7 Orang	4 Orang	

Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dimaksudkan untuk memfasilitasi pegawai tugas belajar / ijin belajar dalam bentuk dukungan biaya pendidikan. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 324.775.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Pegawai Tugas Belajar/Ijin Belajar dan ikatan dinas

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur.

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 323.874.236,- (99.97%)
- Fisik 100%

8. Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural;

seleksi pengisian jabatan tinggi pratama yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural dimaksudkan untuk menilai atau mengukur kompetensi setiap aparatur daerah melalui panitia seleksi sesuai kompetensi yang dimiliki. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 231.085.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen hasil Seleksi JPT

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 178.522.800,- (77.25%)
- Fisik 100%

9. Penyelesaian Mutasi Kenaikan pangkat

Penyelesaian Mutasi Kenaikan pangkat dibagi menjadi 2 periode kenaikan pangkat yaitu periode april dan periode Oktober, Tahun anggaran 2018 Usul kenaikan pangkat periode April berjumlah 944 terbit SK kenaikan pangkat 918 (TMS 26) Usul kenaikan pangkat periode Oktober berjumlah 1152 terbit SK kenaikan pangkat 1145 (TMS 7) total penyelesaian SK kenaikan pangkat Tahun 2018 adalah 2.063 SK, Target 1500 SK. Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 144.526.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : SK kenaikan Pangkat periode April dan Periode Oktober

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 138.623.176,- (95.92%)
- Fisik 100%

10. penyelesaian surat keputusan (SK) Pensiun ;

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

Untuk tahun 2018 jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Lombok Tengah yang mencapai Batas Usia Pensiun sejumlah 384 orang dan Surat Keputusan Pensiun yang sudah terbit sejumlah 239 dan 145 lainnya masih dalam proses penerbitan Pertimbangan Teknis di BKN Regional X Denpasar

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 123.369.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

Output : .SK Pensiun PNS

Outcomes : . Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 119.169.105,- (96.60%)
- Fisik 100%

11. Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah;

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.

Daftar Jumlah Peserta yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat penyesuaian Ijazah Tahun Anggaran 2018:

Tabel 3.10
Jumlah Peserta yang mengikuti Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat
Penyesuaian Ijazah TA 2018

No.	Ujian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Ujian Dinas	24	24	
2.	Ujian Kenaikan pangkat Penyesuaian Ijazah	279	279	
	Total	303	303	

Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 85.543.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Terlaksananya Kegiatan Ujian Dinas Tk. I dan Tk. II

Outcomes : . Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi :

- Keuangan sebesar Rp. 66.077.507,- (77.24%)
- Fisik 100 %

12. Penyelesaian kartu Pegawai dan Kartu Istri (Karis) / Kartu Suami (Karsu) ;

Kartu Pegawai merupakan kartu identitas PNS dan berfungsi sebagai kelengkapan administrasi kepegawaian. b. Kartu Pegawai berlaku selama menjadi PNS, bila telah berhenti sebagai PNS, maka Kartu Pegawai dengan sendirinya tidak berlaku lagi. ... Kartu Pegawai diberikan kepada pegawai yang secara penuh telah berstatus PNS. Kartu Istri/Kartu Suami adalah kartu identitas istri/suami pegawai negeri sipil (PNS), dalam arti bahwa pemegangnya adalah istri/suami sah dari pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Dan Apabila Istri/Suami Berceraai maka Karis/Karsu Tidak

Berlaku Lagi dan jika Rujuk Kembali Maka Karis/Karsu Berlaku Kembali . Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 63.540.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Output** : Kartu Pegawai dan Kartu Suami/Istri
- Outcomes** : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur
- Realisasi** :
 - Keuangan sebesar Rp. 62.015.893,- (97.60%)
 - Fisik 100 %

13. Penyusunan formasi PNS ;

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 Tujuan ditetapkannya formasi adalah agar satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu/kualitas pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi.

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

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 48.895.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Output** : Dokumen e formasi
- Outcomes** : .Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur
- Realisasi** :
 - Keuangan sebesar Rp. 41.995.700,- (85.89%)
 - Fisik 100 %

14. Penataan arsip kepegawaian ;

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

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.

144.870.000,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

Output : Dokumen arsip pegawai

Outcomes : Meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur

Realisasi

- Keuangan sebesar Rp. 135.265.500,- (93.37%)
- Fisik 100 %

d) Analisis / perbandingan capaian target indikator dengan tahun sebelumnya :

Tabel 3.11 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran Kedua Tahun 2016-2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2018	Realisasi 2018	%	Capaian Th. 2017	Realisasi 2016
1.	Cakupan Layanan Kepegawaian	%	100	97,18	96	96,93	91,39
	Rata-rata				96	Kriteria : Baik	

Capaian indikator cakupan layanan kepegawaian tahun 2016 adalah 91,39, Tahun 2017 adalah sebesar 96,93% sedangkan tahun 2018 capaian program pembinaan dan pengembangan aparatur sebesar 96%. terdapat penurunan capaian kinerja disebabkan realisasi layanan kepegawaian yaitu Surat Keputusan Kenaikan pangkat dan Surat Keputusan Pensiun Pegawai tidak dapat diterbitkan pada Tahun 2018 karena surat persetujuan Teknis dari Badan Kepegawaian Nasional (BKN) baru terbit pada Januari 2019 sehingga menyebabkan capaian kinerja program pembinaan pengembangan aparatur tidak memenuhi target. alasan

mengapa surat persetujuan Teknis dari BKN tidak dapat terbit pada Tahun 2018 dikarenakan sejak bulan September-Desember 2018 terdapat kegiatan seleksi CPNS secara serentak Seluruh Indonesia yang mengakibatkan seluruh karyawan yang ada di BKN bertugas sebagai pendamping pada seleksi CPNS sehingga layanan kepegawaian di BKN terkendala.

Pada kegiatan penempatan PNS Capaian reasisasi fisiknya 60 % dikarenakan target realisasi kegiatan Ini adalah pelantikan pejabat structural 2 kali dan rapat baperjakat 2 kali. dapat direalisasikan 1 kali pelantikan dan 2 kali rapat baperjakat, pelantikan pejabat sruktural tidak dapat direalisasikan 100 % dikarekan proses finalisasi pelantikan pejabat struktural merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Tabel 3.12 Sasaran dan Indikator Sasaran Kedua

Sasaran : Terwujudnya manajemen aparatur sipil negara					
Indikator : Cakupan Layanan kepegawaian					
Program/Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Target	Capaian	Satuan
Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur	2,114,412,900	1,876,780,374	100%	97,18%	%
Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	32,027,000	32,027,000	2	2	Dok
Seleksi penerimaan calon PNS	472,155,000	379,271,384	100%	100%	%
Penempatan PNS	30,215,000	17,245,000	2	1	kali
Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	225,110,000	219,425,080	2	2	Dok
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	69,567,900	67,498,700	100%	100%	%
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	118,735,000	95,769,293	100%	100%	%
Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	324,775,000	323,874,236	100%	100%	%
Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural	231,085,000	178,522,800	100%	100%	%
Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat	144,526,000	138,623,176	100%	100%	%
Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun	123,369,000	119,169,105	100%	100%	%
Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	85,543,000	66,077,507	100%	100%	%
Penyelesaian karpeg dan Kartu Istri/Kartu Suami	63,540,000	62,015,893	740	760	dok
Penyusunan Formasi PNS	48,895,000	41,995,700	2	2	dok
Penataan Arsip Kepegawaian	144,870,000	135,265,500	2	2	dok

e) Pendukung / penghambat pencapaian target indikator pada tahun 2018 :

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran kedua yaitu Cakupan 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 53 Tahun 2010 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.

7. Petugas pengurus kepegawaian khususnya yang menangani pensiun pada Dinas/Instansi kooperatif sehingga permasalahan-permasalahan administrasi kepengsianan dapat diselesaikan dengan cepat.
8. Koordinasi antara pihak BKPP Kab. Lombok Tengah dengan pihak BKN/BKN Regional X Denpasar 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 OPD/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 banyaknya berkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dan 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. Untuk tahun 2018 target tidak tercapai maksimal, ini terjadi karena pihak BKN Regional X Denpasar belum menerbitkan pertimbangan teknis pensiun sehingga proses pencetakan SK Pensiun menjadi terhambat. Pihak BKN Regional X Denpasar memberikan klarifikasi alasan keterlambatan penerbitan pertimbangan teknis pensiun yaitu karena adanya program nasional Seleksi CPNS tahun 2018 yang harus dilaksanakan oleh pihak BKN Regional X Denpasar khususnya bidang Pengangkatan dan Pensiun BKN Regional X Denpasar, sehingga sekitar 2 (dua) bulan pelayanan kepengsianan di BKN Regional X Denpasar menjadi terhambat.
7. Adanya intervensi dari pihak-pihak luar yang berpotensi akan menghambat kinerja dari Tim dalam memproses kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil.
8. Kurangnya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh atasan langsungnya secara berjenjang.
9. Kurangnya koordinasi dari OPD/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 OPD/Instansi dan dilaporkan perkembangannya ke BKPP.
10. 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.
11. 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 :

- 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 2017.
- Dokumentasi Kegiatan



Pelaksanaan Tes CPNS 2018



Pelaksanaan Ujian Penyesuain ijazah



Pengarahan Umum Kepegawaian



Ujian Dinas menggunakan metode CAT



Pelantikan Pejabat struktural Kabupaten Lombok Tengah



Pelantikan Pejabat struktural Kabupaten Lombok Tengah



Rapat Persiapan Pansel seleksi terbuka JPT



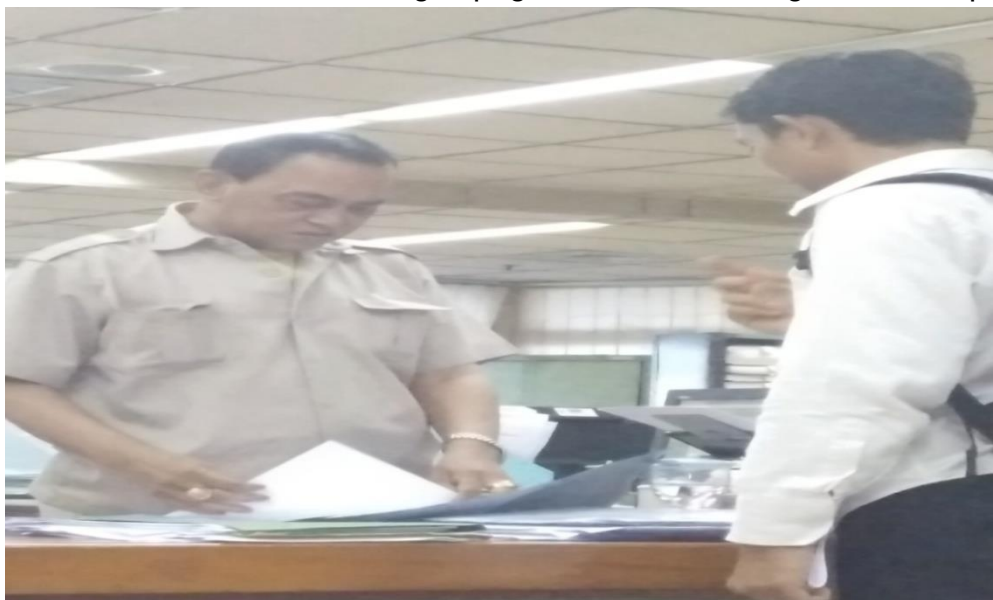
Monitoring dan evaluasi Teknis kepegawaian



Penyelesaian Kenaikan Pangkat di BKN Regional X Denpasar



Konsultasi dan Koordinasi tentang kepegawaian di BKN Regional X Denpasar



Penyelesaian Dokumen Satya Lencana Karya Satya di Kemendagri



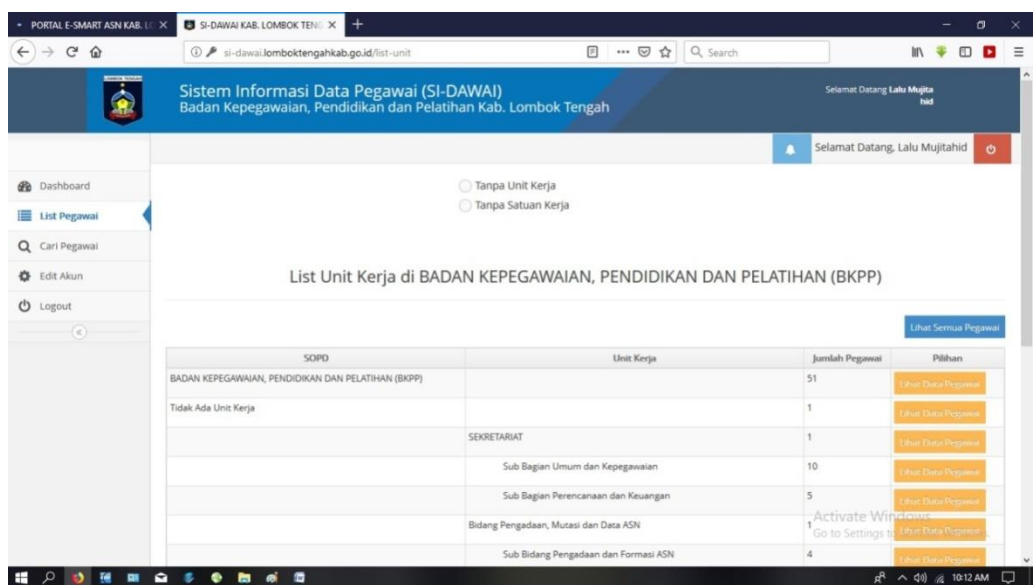
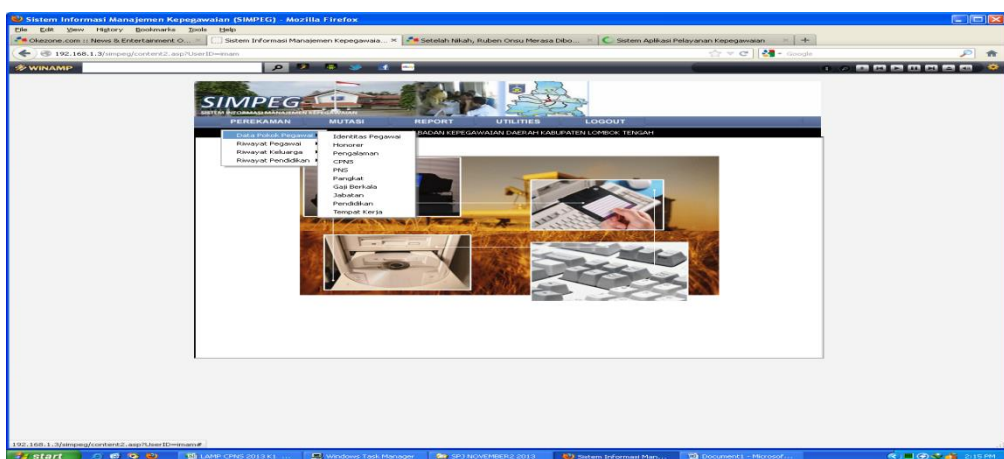
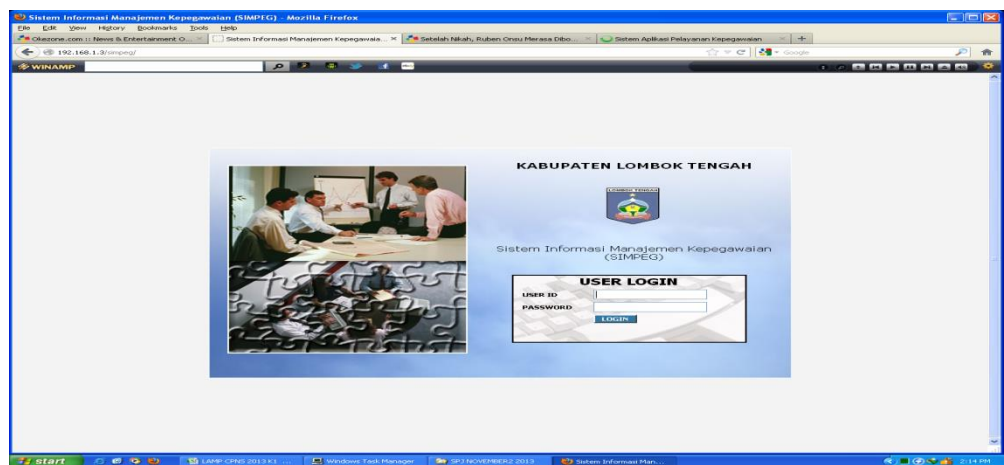
Pelayanan Pensiun

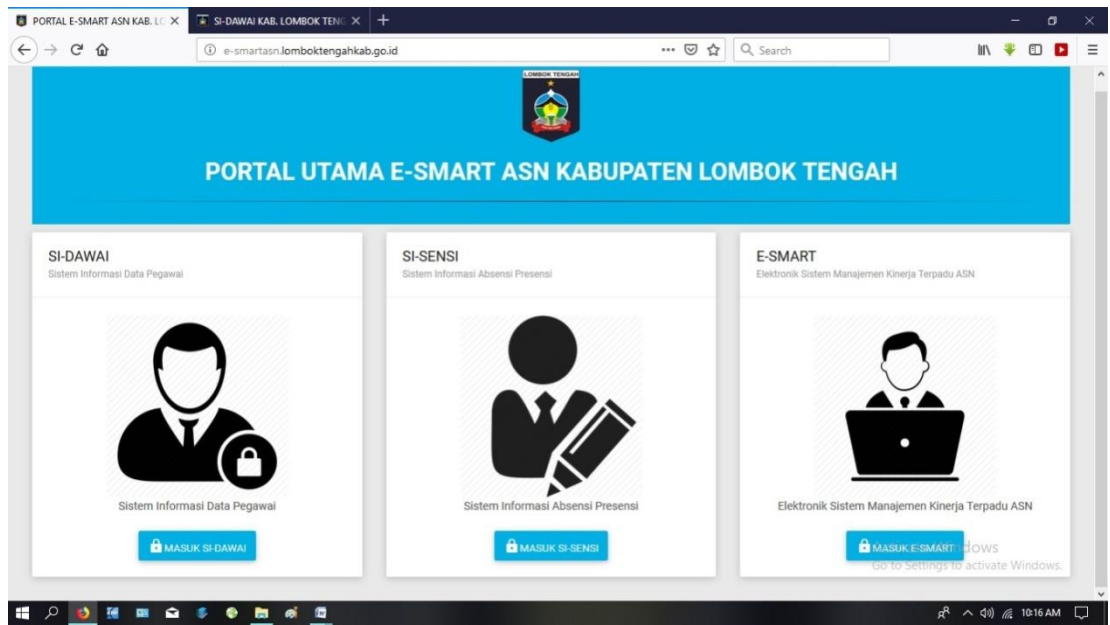


Rapat Tim Adhoc penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin

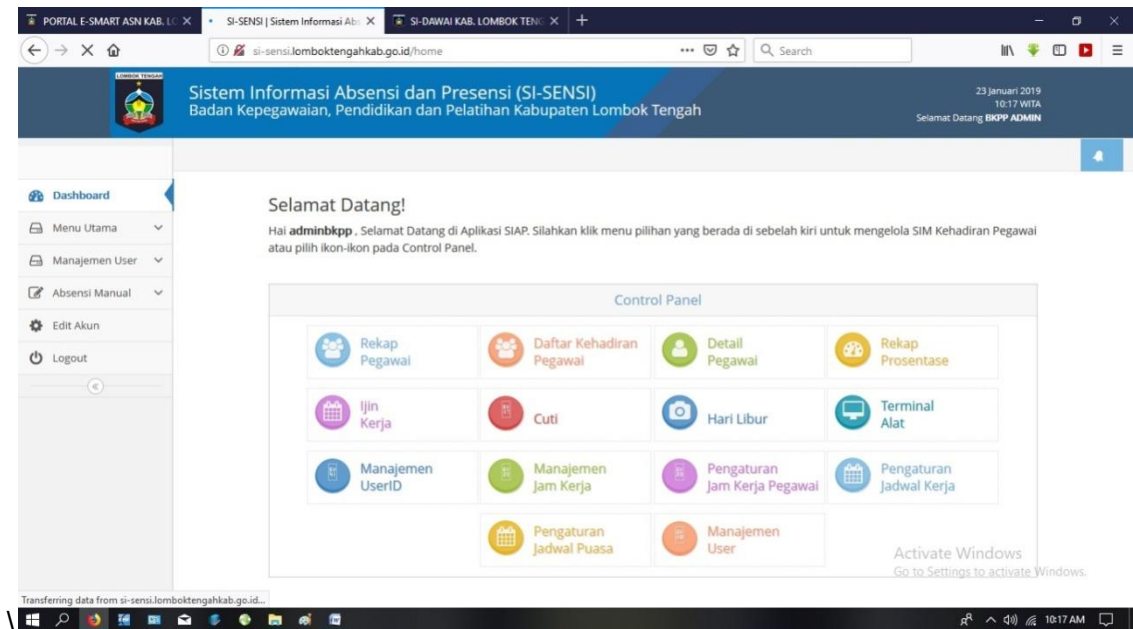


Rapat Tim Adhoc penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin





Preview Aplikasi E-SMART ASN Kabupaten Lombok Tengah



Preview Aplikasi SI-SENSI Kabupaten Lombok Tengah

III.3. EVALUASI PENCAPAIAN KINERJA PENCAPAIAN TUJUAN STRATEGIS OPD TAHUN 2018

Pencapaian kinerja tujuan strategis yang diraih OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya merupakan akumulasi dan pencapaian seluruh sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Secara lebih rinci tingkat pencapaian tujuan strategis OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018 dipaparkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.13 Tingkat Pencapaian Tujuan Strategis
OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah
Tahun 2018**

TUJUAN		RATA-RATA CAPAIAN SASARAN			KRITERIA CAPAIAN SASARAN	RATA- RATA CAPAIAN TUJUAN	KRITERIA CAPAIAN TUJUAN	CAPAIAN TUJUAN TH SEBELUM NYA
1	Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik	1	Tersedianya Aparatur yag berkompeten	77.40%	Baik	77.40%	sedang	
		2	Terwujudnya Manajemen Aparatur Sipil Negara	97,18%	Baik	97,18%	Baik	
Rata-rata Total				87,25%	Baik	87,25%	Baik	84.63 %

Tingkat pencapaian tujuan strategis yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2018 sebesar 87,25% dengan kriteria capaian sasaran dan tujuan kategori baik. Karena terdapat perbedaan sasaran dengan tahun sebelumnya, perbandingan dilakukan secara umum, dengan membandingkan capaian sasaran tahun 2017 yaitu sebesar 84,63 % dengan kategori baik. rubah juga 2017

III.4. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2018, secara umum pencapaian kinerja keuangan adalah 93,08 % atau dengan kata lain capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan termasuk kategori baik.

Pencapaian sasaran di atas meliputi 5 (lima) program dan 27 (dua puluh tujuh) kegiatan dengan jumlah dana sebesar Rp.3,677,749,000,- dengan realisasi keuangan sebesar Rp.3,423,196,596,- (93,08 %) dengan rincian masing-masing kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.14 Anggaran Dan Realisasi Dari Pelaksanaan Program/Kegiatan Yang Dilaksanakan
OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2018**

NO	URAIAN	BELANJA LANGSUNG			PAGU DANA	REALISASI	%	Unit Kerja yang melaksanakan program/kegiatan
		Belanja Pegawai	Belanja Barang dan Jasa	Belanja Modal				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran				377,439,600	362,246,763	95.97	Sekretariat
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		70,080,000		70,080,000	60,694,455	86.61	Sekretariat
2	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional		9,000,000		9,000,000	7,995,708	88.84	Sekretariat
3	Penyediaan jasa administrasi keuangan	30,010,000	12,545,000		42,555,000	41,390,000	97.26	Sekretariat
4	Penyediaan alat tulis kantor		90,804,600		90,804,600	90,804,600	100.00	Sekretariat
5	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor			37,500,000	37,500,000	36,900,000	98.40	Sekretariat
6	Penyediaan bahan logistik kantor	14,500,000	13,120,000		27,620,000	25,790,000	93.37	Sekretariat
7	Penyediaan makanan dan minuman		21,840,000		21,840,000	20,860,000	95.51	Sekretariat
8	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah		78,040,000		78,040,000	77,812,000	99.71	Sekretariat
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur				126,765,500	126,362,500	99.68	Sekretariat
9	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional		103,282,000		103,282,000	102,879,000	99.61	Sekretariat
10	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor		23,483,500		23,483,500	23,483,500	100.00	Sekretariat
	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan				46,870,000	46,440,000	99.08	Sekretariat

11	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja OPD	33,975,000	7,895,000	5,000,000	46,870,000	46,440,000	99.08	Sekretariat
	Program Peningkatan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Daerah				1,012,261,000	1,011,366,959	99.91	
12	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah		862,935,000		862,935,000	862,502,123	99.95	Diklat Pegawai
13	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah	12,510,000	136,816,000		149,326,000	148,864,836	99.69	Diklat Pegawai
	Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur				2,114,412,900	1,876,780,374	88.76	
14	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	23,300,000	8,727,000		32,027,000	32,027,000	100.00	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
15	Seleksi penerimaan calon PNS	123,440,000	286,715,000	62,000,000	472,155,000	379,271,384	80.33	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
16	Penempatan PNS	8,400,000	21,815,000		30,215,000	17,245,000	57.07	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
17	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	62,360,000	127,750,000	35,000,000	225,110,000	219,425,080	97.47	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
18	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	26,995,000	42,572,900		69,567,900	67,498,700	97.03	Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai
19	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	72,300,000	46,435,000		118,735,000	95,769,293	80.66	Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai
20	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	26,425,000	295,350,000	3,000,000	324,775,000	323,874,236	99.72	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
21	Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural	53,550,000	177,535,000		231,085,000	178,522,800	77.25	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
22	Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat	19,700,000	124,826,000		144,526,000	138,623,176	95.92	Pengadaan dan Mutasi Pegawai

23	Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun	21,250,000	93,619,000	8,500,000	123,369,000	119,169,105	96.60	Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai
24	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	11,020,000	71,523,000	3,000,000	85,543,000	66,077,507	77.24	Diklat Pegawai
25	Penyelesaian Kartu Pegawai dan Kartu Istri/Kartu Suami	16,400,000	47,140,000		63,540,000	62,015,893	97.60	Pembinaan dan Kesejahteraan pegawai
26	Penyusunan Formasi PNS	14,000,000	34,895,000		48,895,000	41,995,700	85.89	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
27	Penataan Arsip Kepegawaian	38,620,000	40,250,000	66,000,000	144,870,000	135,265,500	93.37	Pengadaan dan Mutasi Pegawai
TOTAL ANGGARAN BELANJA LANGSUNG		608,755,000	2,848,994,000	220,000,000	3,677,749,000	3,423,196,596	93.08	

BAB IV

PENUTUP

IV.1. KESIMPULAN

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 27 kegiatan sesuai DPA Tahun 2018 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 2018 adalah sebesar 94.68 % atau termasuk kategori baik. Sedangkan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 93,08 % juga termasuk kategori baik.

Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2018 antara lain belum memiliki sarana prasarana untuk kegiatan ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan kegiatan uji potensi dan kompetensi pejabat administrator dengan metode CAT (Computer Assisted Test), untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknya berkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dan sering terdapat kesalahan dalam Penetapan Angka Kredit untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Sedangkan dalam pelayanan pensiun, sering ditemukan PNS yang salah NIP sehingga kelanjutan proses penerbitan pensiun tidak dapat dilanjutkan sebelum dilakukan perbaikan NIP sehingga penerbitan SK Pensiun menjadi terlambat, serta masih minimnya anggaran untuk peningkatan profesionalisme PNS.

IV.2. SARAN

Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pencapaian kinerja pada tahun-tahun mendatang dapat terus ditingkatkan dan dapat mencapai target kinerja dalam RPJMD adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan dukungan sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan tuntutan teknologi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, yaitu dengan menggunakan sistem komputer yang terintegrasi, terutama penyediaan sarana CAT (Computer Assisted Test)
2. Meningkatkan koordinasi/kerjasama antar dinas/instansi terkait sehingga kendala-kendala yang dihadapi akibat kurangnya koordinasi dengan dinas/instansi dapat diminimalisir
3. Mengupayakan terus peningkatan profesionalisme/kemampuan aparatur pemerintah/birokrasi melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, khusus untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan agar dapat dialokasikan anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Praya, 25 Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



H. Moh. Nazili
H. MOH. NAZILI, S.P.
NIP. 19621231 198703 1 307