

**LAPORAN**  
**PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**  
**KABUPATEN LOMBOK TENGAH**  
**TAHUN 2016-2020**



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN LOMBOK TENGAH**  
**2020**

## **A. Dasar Hukum**

1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang pembentukan daerah-daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1665);
2. Undang—Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (lembaran Negara Republik tahun 1999 Nomor 75 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) ;
3. Undang-undang Nomor 31 Tahun 1999 Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) :
4. 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);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, tambahah lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2015 Nomor 58, tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi tahun 2010 – 2025 :
10. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Percepatan Pemberantasan Korupsi ;
11. Instruksi Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona

Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Birokrasi Bersih dan Melayani dilingkungan Instansi Pemerintah.

- 12.Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 tahun 2015 tentang Road map Reformasi Birokrasi Tahun 2015 – 2019 ;
- 13.Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- 14.Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 pembentukan dan Susunan perangkat daerah Kabupaten Lombok Tengah (Lembaran Daerah Kab. Lombok Tengah Tahun 2016 Nomor 62);
- 15.Peraturan Daerah Nomor 62 Tahun 2016 Tanggal 30 Desember 2016 Tentang kedudukan Susunan Organsiasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan kabupaten Lombok Tengah ;
- 16.Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020 (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020 Nomor 9 );

**B. RENCANA KEGIATAN 2020**

Rencana pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2020 dapat digambarkan pada tabel berikut :

No.	Kegiatan	Indikator dan Target	Tahapan Kegiatan	Tindak lanjut kegiatan	Keterangan
1	Penyusunan dan penerapan Analisis Jabatan (Anjab) Lingkup BKPP	Jumlah unit kerja yang telah menyusun analisa jabatan ; Target : 16 Jabatan	a. Inventarisasi jabatan yang ada di setiap unit kerja	Telah dilaksanakan dengan baik	Terkoordinir oleh Bagian Organisasi Setda Kab. Lombok Tengah
			b. Menyusun formulir urutan jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			c. Mengumpulkan data mengenai suatu jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			d. Mengumpulkan data dengan menghasilkan deskripsi dan spesifikasi jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			e. Melakukan Analisis Jabatan dan menyusun Uraian Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	

			f. Sosialisasi jabatan dan substansi Uraian Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			g. Implementasi Uraian Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik pada beberapa jabatan	
			h. Melakukan pamantauan dan evaluasi untuk mengukur dampak/perubahan atas implementasi Analisa Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
2	Penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) Lingkup BKPP	Indikator : Jumlah unit kerja yang telah menyusun Analisis Beban Kerja ; Target : 44 Jabatan	a. Membentuk Tim Penyusun Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Telah dilaksanakan dengan baik	Terkoordinir oleh Bagian Organisasi Setda Kab. Lombok Tengah
			b. Melakukan pengumpulan data	Telah dilaksanakan dengan baik	
			c. Melakukan pengolahan data	Telah dilaksanakan dengan baik	
			d. Menelaah hasil olahan data	Telah dilaksanakan dengan baik	
			e. Menerapkan hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Telah dilaksanakan dengan baik	
			f. Sosialisasi atas hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Telah dilaksanakan dengan baik	
			g. Implementasi atas pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Telah dilaksanakan dengan baik pada beberapa jabatan	
			h. Melakukan pemantauan dan evaluasi untuk mengetahui jumlah kebutuhan pegawai / pejabat, jumlah beban kerja jabatan dan jumlah beban kerja unit kerja dan standar norma waktu kerja	Telah dilaksanakan dengan baik	
3	Penyusunan Standar Kompetensi jabatan Lingkup BKPP	Indikator : Jumlah unit kerja yang telah menyusun Standar Kompetensi Jabatan Target : 1 Jabatan	a. Review uraian tugas dan kriteria kerja	Telah dilakukan penyusunan SKJ pada jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai syarat pelaksanaan	Pokja SDM
			b. Menyusun Standar Kompetensi		
			c. Sosialisasi Standar Kompetensi Jabatan		

			d. Pelaksanaan Standar Kompetensi Jabatan	seleksi terbuka JPT Tahun 2017	
			e. Melakukan penataan pegawai (penempatan, promosi, mutasi) berdasarkan hasil Kompetensi Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik pada beberapa jabatan	
			f. Memantau atau pelaksanaan hasil Kompetensi Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			g. Evaluasi atas pelaksanaan Kompetensi Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
			h. Evaluasi atas pemanfaatan hasil Kompetensi Jabatan	Telah dilaksanakan dengan baik	
4	Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Individu	Indikator : Jumlah pegawai yang meningkat kinerjanya yang diukur dari hasil penerapan pedoman Penilaian Indikator Kinerja Individu; Target : 90 % dari jumlah pegawai	a. Menyusun Idikator Kinerja Individu	Telah dilaksanakan dengan baik dengan melibatkan SKPD se-Kabupaten Lombok Tengah	Dokumen Evaluasi Jabatan, Nomenklatur Jabatan Pelaksana, Kelas Jabatan, nilai jabatan, Aktivitas, dan aplikasi E-SMART ASN, SI-SENSI dan SI-DAWAI
			b. Menyempurnakan Indikator Kinerja Individu (sejalan dengan indikator Lembaga dan Unit Kerja)		
			c. Menyusun sistem penilaian kinerja individu yang didasarkan pada posisi, kinerja dan kehadiran		
			d. Mengembangkan sistem untuk melihat kehadiran pegawai	Sistem administrasi Absensi dan Presensi	SI-SENSI
			e. Mengembangkan sistem untuk menilai kinerja individu	Elektronik Sistem Manajemen Terpadu ASN	E-SMART ASN
			f. Menyusun pedoman penilaian kinerja individu	Dalam proses penyusunan	
			g. Menyempurnakan sistem penilaian kinerja individu setelah mengevaluasi pelaksanaannya pada unit organisasi yang menjadi pilot project	Dalam Proses penyempurnaan	
			h. Menyelenggarakan pelatihan penyusunan sistem penilaian kinerja	Sosialisasi dan pengenalan system kepada seluruh user (OPD)	

			i. Sosialisai internal mengenai idikator penilaian kinerja, Sistem penilaian kinerja individu dan pedoman penilaian penilaian kinerja individu	Telah dilakukan dengan baik di internal BKPP	
			j. Implementasi sistem penilaian kinerja individu pada beberapa unit kerja (pilot project)	Dalam proses pembahasan dalam POKJA SDM	
			k. Implementasi sistem penilaian kinerja individu di Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah	Dalam proses pembahasan dalam POKJA SDM	
			l. Mengukur dampak / perubahan atas implementasi sistem penilaian kinerja individu melalui pemeataan dan evaluasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, kinerja unit kerja dan kinerja lembaga	Dalam proses pembahasan dalam POKJA SDM	
5	Assesment Kompetensi Individu bagi Pegawai	Indikator : Hasil Assesment untuk bahan pertimbangan dalam pengembangan karier pegawai; Target : 1 (satu) dokumen hasil	a. Review Kompetensi SDM	Telah dilaksanakan dengan baik	Pokja SDM Bagian Organisasi BKPP
			b. Menyusun Kamus Kompetensi SDM	Telah dilaksanakan dengan baik	
			c. Membangun data base	Telah dilaksanakan dengan baik	
			d. Sosialisasi internal	Telah dilaksanakan	BKD Prov NTB dan BKN Reg X Denpasar
			e. Melaksanakan Assesment	Telah dilaksanakan	
			f. Memanfaatkan hasil Assesment untuk perencanaan karier SDM	Telah dilaksanakan dengan baik	
			g. Merencanakan Diklat pegawai berdasarkan hasil Assesment	Telah dilaksanakan dengan baik	

			h. Memanfaatkan hasil Assesment sebagai bahan pertimbangan seseorang dalam jabatan menjadi bahan pertimbangan Baperjakat	Telah dilaksanakan dengan baik	
			i. Memantau atau melaksanakan Assesment kompetensi Individu	Telah dilaksanakan dengan baik	
			j. Evaluasi atas pelaksanaan Sistem Assesment Kompetensi Individu	Telah dilaksanakan dengan baik	
			k. Evaluasi atas pemanfaatan hasil Assesment	Telah dilaksanakan dengan baik	
6	Pengembangan Diklat Pegawai berbasis Kompetensi (Analisis Kebutuhan Diklat)	Indikator : Hasil analisis kebutuhan diklat sesuai kebutuhan nyata organisasi dan pegawai Target : 1 (satu) dokumen hasil penerapan AKD	a. Menyusun kebutuhan Diklat pegawai / TNA dan competency based	Telah Dilaksanakan	Pokja SDM BKPP
			b. Menyusun Asistensi Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai	Telah dilaksanakan dengan baik	
			c. Menyusun pedoman Diklat	Telah Dilaksanakan	
			d. Sosialisasi internal mengenai pedoman pembangunan dan pelatihan pegawai berdasarkan kompetensi	Telah Dilaksanakan	
			e. Menyebarkan Informasi kebutuhan Diklat kepada seluruh pegawai	Telah Dilaksanakan	
			f. Menyelenggarakan Diklat pegawai	Telah Dilaksanakan	
			g. Mengelola kegiatan dan anggaran Diklat secara tepat waktu dan akuntabel	Telah Dilaksanakan	
			h. Memantau atas pelaksanaan pengembangan pegawai dan pelatihan pegawai	Telah Dilaksanakan	
			i. Evaluasi atas pelaksanaan pengembangan dan pelatihan pegawai	Telah dilaksanakan dengan baik	

			j. Evaluasi terhadap pegawai yang telah mengikuti Diklat	Telah dilaksanakan dengan baik	
			k. Evaluasi terhadap pelaksanaan Diklat baik dari aspek penyelenggaraan maupun dari aspek materi Diklat	Telah Dilaksanakan	
			l. Evaluasi pelaksanaan Sistem Aplikasi Diklat Pegawai	Telah dilaksanakan dengan baik	
7	Penataan Database Pegawai	Indikator : Aplikasi database Kepegawaian berbasis IT yang dikelola dengan baik dan berkelanjutan; Target : 1 (satu) set aplikasi database kepegawaian	a. Identifikasi kebutuhan pengembangan database kepegawaian	Telah Dilaksanakan	BKPP Kab. Lombok Tengah
			b. Menyelenggarakan FDG untuk membahas kebutuhan database kepegawaian	Telah Dilaksanakan	POKJA SDM
			c. Membahas dan menyepakati pengembangan simpeg	Telah Dilaksanakan	
			d. Menyusun model simpeg sesuai kebutuhan	Telah Dilaksanakan	SI-DAWAI
			e. Proses penyempurnaan simpeg sesuai kebutuhan	Dalam proses	
			f. Sosialisasi model simpeg yang sudah dikembangkan	Telah Dilaksanakan secara berkelanjutan	
			g. Menerapkan Simpeg Online (SI-DAWAI)	Telah Dilaksanakan secara berkelanjutan	
			h. Menyelenggarakan suvey indikator kinerja untuk menilai pelayanan lebih baik	Telah dilaksanakan dengan baik	
			i. Menyusun rencana aksi yang diperlukan sebagai respon hasil survey indikator	Telah dilaksanakan dengan baik	



			j. Pengukuran dampak / perubahan atas implementasi simpeg untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pelayanan pegawai menjadi lebih baik	Telah Dilaksanakan secara berkelanjutan	
--	--	--	--	---	--

### C. Kendala dan Permasalahan

- 1) Belum terintegrasinya SI-DAWAI dengan SAPK sehingga menyebabkan untuk database pegawai harus dilakukan double input data.
- 2) Belum adanya belum terkoordinasinya tugas dan fungsi Pokja SDM secara maksimal
- 3) Penyelenggaraan program peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan Pelatihan masih belum terdata dengan baik dikarenakan pola penyelenggaraannya yang masih tersebar di SKPD dan tidak adanya laporan kepada BKPP selaku SKPD yang membidangi pengembangan kompetensi SDM.

### D. Rencana Tindak Lanjut Tahun 2021

1. Meningkatkan koordinasi Kelompok Kerja (pokja) SDM.
2. Mengembangkan system penyelenggaraan diklat berbasis IT.
3. Penerapan system penilaian kinerja secara terpadu.
4. Integrasi database Kepegawaian SI-DAWAI dengan SAPK
5. Pelaksanaan system kehadiran elektronik bagi seluruh SKPD.
6. Pelaksanaan Asessment atau pemetaan kompetensi bagi seluruh ASN.
7. Koordinasi secara berkelanjutan pada program peningkatan kompetensi ASN.

### E. Penutup

Demikian laporan pelaksanaan kegiatan ini disusun agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan menjadi pertimbangan dalam penyusunan program kerja untuk Tahun 2021.

Praya, 28 Agustus 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN KABUPATEN LOMBOK TENGAH,



*[Handwritten Signature]*  
**H. MOH. NAZILI, S.IP**  
NIP. 196212311987031307