

# **RENCANA AKSI**

## **SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

### **TAHUN 2020**

# **(RENAKSI SKPD)**



*DISUSUN OLEH:*

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

**TAHUN 2020**

## 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.

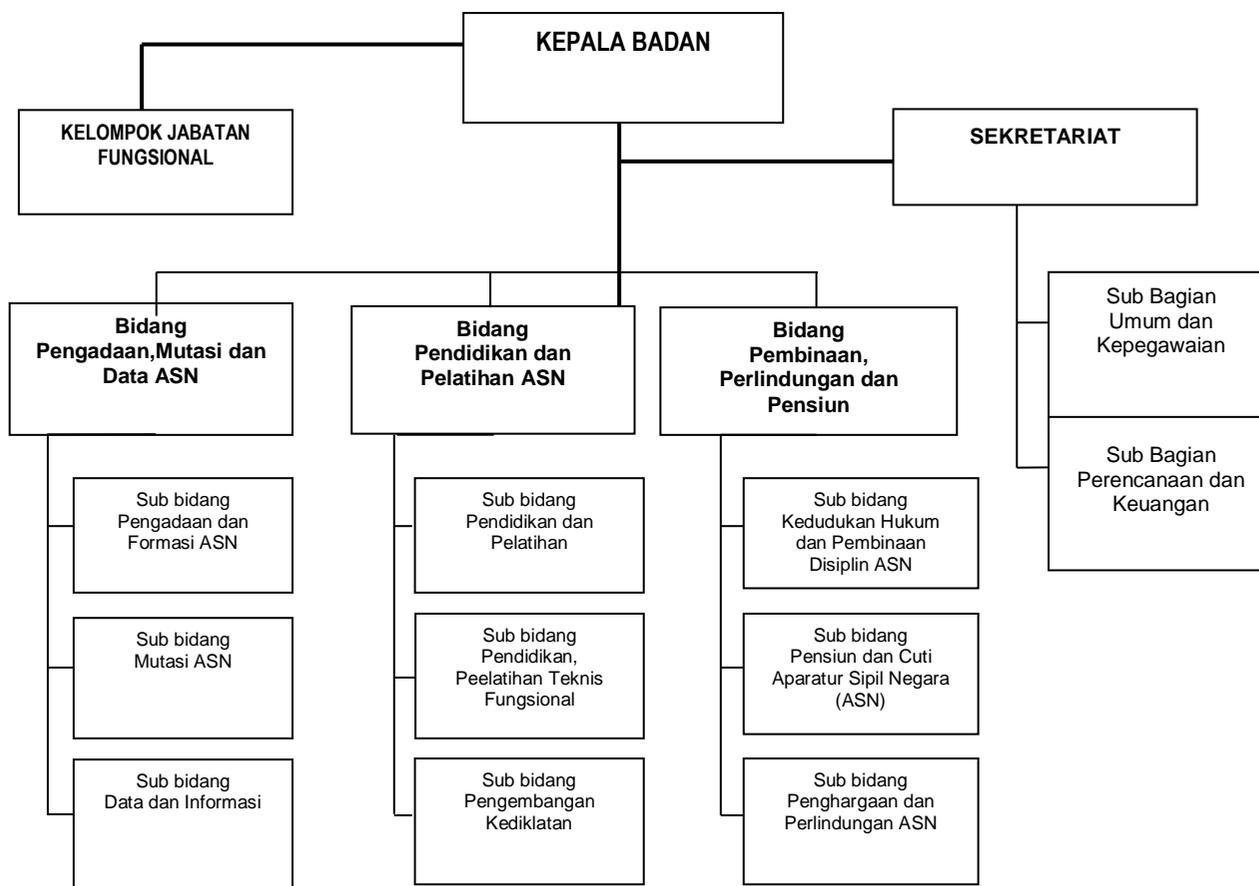
B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

- 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.

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**



## **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, diantaranya 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 SKPD 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 Satuan Kerja 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.

Pada Tahun 2020 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah melakukan reviu terhadap tujuan dan sasaran SKPD 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 SKPD**

#### **1) Tujuan**

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 – 2020 adalah :

#### **“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel dan Berkualitas”**

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
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang lingkup manajemen kepegawaian daerah yaitu manajemen sumberdaya aparatur.

## **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 2017-2021, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- a) Meningkatkan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- b) meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan;

c) 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**  
**Reviu Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahunan				
				2017	2018	2020	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Terwujudnya Aparatur sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalisme ASN	86	86.2	86.4	86.6	86.8
		Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Prosentase ASN yang memenuhi kualifikasi kompetensi jabatan	59.70%	60.55%	62.00%	64.00%	66.00%
		meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan	Nilai LKJIP OPD	55	57	61	65	71
		Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Survey Kepuasan Layanan Masyarakat atas layanan kepegawaian	62.52	64.81	66.51	68.21	70.7

## **5.1. 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. Evaluasi kinerja ASN
- z. Penyelesaian jabatan fungsional

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

Tabel 5.1  
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera dan Bermutu			
Misi 5 : Mewujudkan pemerintahan yang baik dan kepastian hukum dengan dukungan birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Aparatur sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Peningkatan Kapasitas ASN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi ASN yang memenuhi syarat</li> <li>- Pelaksanaan Diklat Teknis</li> <li>- Pelaksanaan Diklat Prajabatan</li> <li>- Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat</li> <li>- Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi ASN</li> </ul>
	meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemerintah Daerah	Penyediaan Sarana dan Prasarana pemerintah daerah
		Penataan Pelayanan dan Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan Pelayanan dan penataan administrasi perkantoran</li> <li>- Penyediaan sarana dan prasarana administrasi perkantoran</li> </ul>
		Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan dokumen perencanaan penganggaran</li> <li>- Penyusunan Laporan capaian kinerja</li> </ul>
Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peningkatan Layanan Kepegawaian</li> <li>- Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur</li> <li>- Peningkatan Kualitas Manajemen ASN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyusunan rencana pembinaan karir PNS</li> <li>- Pelaksanaan Seleksi penerimaan calon PNS</li> <li>- Penempatan PNS</li> <li>- Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah</li> <li>- Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi</li> <li>- penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS</li> </ul>	

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

### **BAB III**

#### **PERMASALAHAN DALAM PENCAPAIAN SASARAN**

##### **III.1. PERMASALAHAN DALAM PENCAPAIAN SASARAN**

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, diantaranya 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 SKPD 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 Satuan Kerja 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.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **IV.1. KESIMPULAN**

Rencana Aksi SKPD merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang Target kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam RPJMD 2017-2021

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja sejumlah 27 kegiatan sesuai DPA Tahun 2020 dalam upaya mencapai sasaran yang tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan. Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2020 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 aparat pemerintah/birokrasi melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, khusus untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan agar dapat dialokasikan anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Praya, 10 Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



**RENCANA AKSI KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
TAHUN 2020**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja							Program	Anggaran					Penang gungja wab
		Uraian	Satuan	Target kinerja	Rencana Aksi Per Triwulan					Rp	Rencana Aksi Per Triwulan				
					I	II	III	IV			I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	<b>Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara</b>	<b>Persentase ASN yang memenuhi kualifikas Kompetensi jabatan</b>	persen	64					<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	901.209.000,00	23.502.500,00	676.362.500,00	201.344.000,00		
		Pejabat Struktural yang Terdidik dan Terlatih	orang	51					Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	629.095.000,00	21.890.000,00	437.595.000,00	169.610.000,00		
		Tenaga Teknis yang Terdidik dan Terlatih	orang	120					Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	272.114.000,00	1.612.500,00	238.767.500,00	31.734.000,00		
2	<b>Meningkatnya Akuntabilitas Penyelenggaraan urusan</b>	<b>Nilai LKJIP SKPD</b>	point	65.00					<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	143.080.000,00	53.294.000,00	32.244.000,00	32.394.000,00	25.148.000,00	
		Gedung Kantor yang Dipelihara	bulan	12					Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	48.298.000,00	26.400.000,00	5.850.000,00	8.900.000,00	7.148.000,00	
		Kendaraan Dinas yang Dipelihara	unit	17					Pemeliharaan Rutin Berkala Kendaraan Dinas Operasional	94.782.000,00	26.894.000,00	26.394.000,00	23.494.000,00	18.000.000,00	
		<b>prosentase layanan administrasi perkantoran</b>	persen	100					<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>	482.804.000,00	277.090.000,00	75.657.000,00	82.546.000,00	47.511.000,00	

Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik Tersedia	bulan	12				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	78.408.000,00	21.302.000,00	19.102.000,00	19.002.000,00	19.002.000,00	
Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional Tersedia	unit	17				Penyediaan Jasa pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	9.075.000,00	500.000,00	2.500.000,00	5.825.000,00	250.000,00	
Jasa Administrasi Keuangan yang Tersedia	dokumen	13				Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	97.744.000,00	26.510.000,00	24.735.000,00	25.035.000,00	21.464.000,00	
Alat Tulis Kantor yang Tersedia	paket	1				Penyediaan Alat Tulis Kantor	101.168.000,00	101.168.000,00				
Peralatan dan Perlengkapan Kantor	unit	8				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	92.800.000,00	92.800.000,00				
Makanan dan Minuman yang Disediakan	dokumen	24				Penyediaan Makanan dan Minuman	27.720.000,00	9.810.000,00	4.320.000,00	6.795.000,00	6.795.000,00	
Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	dokumen	7				Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	75.889.000,00	25.000.000,00	25.000.000,00	25.889.000,00	0,00	
<b>prosentase dokumen laporan kinerja dilaksanakan tepat waktu</b>	persen	100				<b>Program peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>	70.550.000,00	31.920.000,00	25.195.000,00	11.195.000,00	2.240.000,00	
Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Keuangan	dokumen	14				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Keuangan	70.550.000,00	31.920.000,00	25.195.000,00	11.195.000,00	2.240.000,00	

3	Meningkatnya Manajemen Pelayanan di Bidang Kepegawaian	1. Nilai Survey Kepuasan Layanan Masyarakat atas Layanan Kepegawaian	point	68.21					Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.006.022.000,00	958.327.850,00	554.405.850,00	344.916.300,00	148.372.000,00
		Rencana Pembinaan Karir PNS	dokumen	2					Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	72.680.000,00	14.672.850,00	30.277.850,00	9.064.300,00	18.665.000,00
		Jumlah CPNS yang Lulus Seleksi Sesuai Formasi dengan Metode CAT	keg	1					Seleksi Penerimaan Calon PNS	500.605.000,00	415.905.000,00	84.700.000,00		
		Database Kepegawaian Daerah dalam Bentuk IT	Dokumen	4					Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	83.310.000,00	35.785.000,00	25.680.000,00	14.100.000,00	7.745.000,00
		Penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Presiden	orang	30					Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi	73.805.000,00	20.177.500,00	20.152.500,00	25.252.500,00	8.222.500,00
		Pelanggaran Disiplin PNS yang terselesaikan	dokumen	12					Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	120.645.000,00	29.114.500,00	34.774.000,00	44.302.000,00	12.454.500,00
		Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	orang	33					Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	157.700.000,00	15.000.000,00	107.700.000,00	35.000.000,00	
		Seleksi/Evaluasi Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II)	keg	1					Pemetaan Kompetensi Calon/Pejabat Struktural	176.000.000,00	154.710.000,00	21.290.000,00		
		Keputusan Kenaikan Pangkat, Nota Persetujuan dan NIP CPNS	dokumen	1500					Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat	132.400.000,00	45.218.500,00	48.293.500,00	32.738.000,00	6.150.000,00
		SK Pensiun yang Terbit	dokumen	399					Penyelesaian SK Pensiun	147.622.500,00	53.102.000,00	35.593.500,00	30.802.000,00	28.125.000,00

	Jumlah PNS yang Mengikuti Ujian Dinas dan Ujian PI	keg	1				Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	88.015.000,00	18.390.000,00	15.365.000,00	54.260.000,00		
	Kartu Pegawai dan Kartu Suami/Istri	dokumen	400				Penyelesaian Kartu Pegawai dan Kartu Suami/Istri	54.150.000,00	7.415.000,00	17.245.000,00	12.245.000,00	17.245.000,00	
	Dokumen Formasi PNS	dokumen	1				Penyusunan Formasi PNS	58.000.000,00	23.005.000,00	19.987.500,00	7.987.500,00	7.020.000,00	
	Arsip	dokumen	12				Penataan Arsip Kepegawaian	42.955.000,00	9.407.500,00	14.127.500,00	11.980.000,00	7.440.000,00	
	Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai	dokumen	12				Penataan Arsip Kepegawaian	226.210.000,00	92.930.000,00	46.565.000,00	56.910.000,00	29.805.000,00	
	Jabatan Fungsional	dokumen	700				Penyelesaian Jabatan Fungsional	71.924.500,00	23.495.000,00	32.654.500,00	10.275.000,00	5.500.000,00	