

RENCANA KERJA (RENJA)



TAHUN **2026**

**ORGANISASI PERANGKAT
DAERAH**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami telah dapat menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2026.

Tersusunnya Dokumen Rencana Kerja ini berkat kerja sama serta masukan dari semua komponen unit kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah. Perencanaan kinerja yang telah tersusun dalam dokumen rencana kerja ini diharapkan dapat menunjang kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, khususnya di bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan.

Kami menyadari bahwa penyusunan dokumen rencana kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 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 9 November 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kab. Lombok Tengah



Ir. H. L. Wardihen Supriadi, MT
NIP. 196604231993031008

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang..	1
I.2 Landasan hukum	3
I.3 Maksud dan tujuan	4
I.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II. HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU	8
II.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.....	8
II.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	26
II.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah.....	28
II.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD	30
II.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	35
BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	
III.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional	37
III.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah.....	43
BAB IV. PENUTUP	68

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel, diperlukan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional dan berbasis sistem merit. BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, yang secara langsung mendukung agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2025 disusun sebagai tindak lanjut implementasi Renstra BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2025–2029, yang memuat tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah, yaitu peningkatan kualitas tata kelola manajemen ASN, terwujudnya ASN yang berkompeten, serta peningkatan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah. Ketiga sasaran tersebut menjadi landasan utama dalam perumusan program dan kegiatan BKPSDM Tahun 2025.

Secara normatif, penyusunan Renja BKPSDM Tahun 2025 mengacu pada regulasi perencanaan pembangunan nasional dan daerah, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, yang mengatur tata cara perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah. Regulasi tersebut menegaskan bahwa Renja perangkat daerah merupakan dokumen perencanaan tahunan yang disusun dengan pendekatan kinerja, berorientasi pada hasil, serta menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) perangkat daerah.

Selain itu, Renja BKPSDM Tahun 2025 juga disusun dengan memperhatikan kebijakan nasional di bidang aparatur sipil negara, reformasi birokrasi, serta penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana diatur dalam berbagai regulasi terkait SAKIP dan sistem merit. Hal ini dimaksudkan agar kebijakan dan program BKPSDM selaras dengan arah pembangunan nasional serta mampu menjawab tantangan dan kebutuhan pembangunan daerah.

Dengan disusunnya Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2025, diharapkan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang manajemen ASN dan pengembangan kompetensi aparatur dapat dilaksanakan

secara terencana, terukur, dan akuntabel, sehingga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja birokrasi, kualitas pelayanan publik, dan pencapaian tujuan pembangunan daerah Kabupaten Lombok Tengah.

Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah telah diatur dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renja.

Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan kerja merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

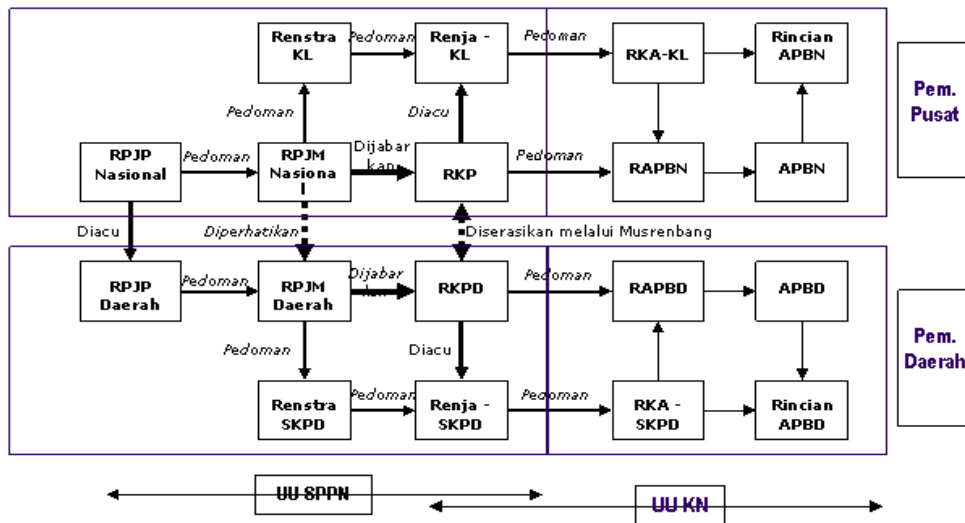
Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD).

Proses penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana kerja yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala perangkat daerah tentang pembentukan tim penyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan agenda kerja tim penyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan akhir rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penetapan rencana kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Keterkaitan antar dokumen perencanaan dengan Rencana kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana ditunjukkan

dalam gambar di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.

Gambar 1.1
Bagan Alir Penyusunan Rencana Kerja PD Kabupaten



Sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perlu disusun Rencana kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD). Renja-SKPD merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun yang memuat strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana kerja BKPSDM Tahun 2026 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Tahun 1958 No. 122, Tambahan Lembaran Negara No. 1655);
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara nomor lembaran negara Tahun 2023 Nomor 141 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897. ;

- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2023 tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- 5) Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
- 6) Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenkelatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2025-2029 (Lembaran Daerah Kabupten Lombok Tengah Tahun 2021 nomor , Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten LombokTengah Nomor);
- 8) Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 41 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Lombok Tengah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2026 adalah agar Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah mempunyai pedoman perencanaan kerja dalam mewujudkan aparatur yang kompeten, melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

Tujuan disusunnya Rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2026 adalah :

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabuapten Lombok Tengah Tahun 2021-2026 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;
2. Menjabarkan program kerja operasional Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026;

3. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menjaga eksistensi organisasi dan sebagai instrumen pertanggungjawaban kepada stakeholder mengenai penggunaan sumber daya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menjabarkan RPJMD Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021-2026 agar menjadi lebih optimal untuk mencapai target-target indikator kinerja yang telah ditetapkan khususnya mengenai penyelenggaraan pemerintahan umum di Kabupaten Lombok Tengah;
4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja Perangkat Daerah, proses penyusunan Renja Perangkat Daerah, keterkaitan antara Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD, Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2 Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja Perangkat Daerah.

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja Perangkat Daerah sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra Perangkat Daerah berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja Perangkat Daerah tahun-tahun sebelumnya.

2.1 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Berisikan kajian terhadap capaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam NSPK dan SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008. Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing Perangkat Daerah, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan. Jika Perangkat Daerah yang bersangkutan belum mempunyai tolok ukur dan indikator kinerja yang akan diuji, maka setiap Perangkat Daerah perlu terlebih dahulu menjelaskan apa dan bagaimana cara menentukan tolok ukur kinerja dan indikator kinerja pelayanan masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsi, serta norma dan standar pelayanan Perangkat Daerah yang bersangkutan.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berisikan uraian mengenai:

1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);
4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan

5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Dalam bagian ini diuraikan hasil kajian terhadap program/kegiatan/Sub Kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari Perangkat Daerah kabupaten/kota yang langsung ditujukan kepada Perangkat Daerah Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi Perangkat Daerah provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/kota (bila sudah dilakukan).

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Telaahan terhadap kebijakan nasional yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah pada tahun rencana.

3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) Tahunan. Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

BAB V PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

- a. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan.
- b. Kaidah-kaidah pelaksanaan.
- c. Rencana tindak lanjut.

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran OPD. Tolak ukur keberhasilan dari sasaran adalah dengan indikator kinerja sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja kepala OPD.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah merupakan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021 – 2026.

Adapun Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel Capaian Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2024**

No	Indikator Tujuan dan Sasaran	Satuan	Target 2024	Realisasi 2024	%	Realisasi 2023	Target Akhir Renstra	Sumber Data
1	Nilai IP ASN (Tujuan)	point	79	81.75	103.48 %	63.71	83	SIASN BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	Point	30	31.07	103.56%	12.62	31	SIASN BKN
3	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	Point	24	25.32	105.5%	24.96	26	SIASN BKN
4	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi Disiplin	Point	5	5	100%	5	5	SIASN BKN
5	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	Point	20	20.36	101.8%	21.3	21	SIASN BKN
6	Nilai Indeks Merit Sistem	Point	300	314,5	104.83%	269.5	310	BKN
	Rata-rata	Point			103.19 %	Rata-rata nilai : Sangat Tinggi		

Adapun analisa capaian masing masing sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

III. 2.1 SASARAN 1 : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi

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

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

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 1 Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi 2024	%	Realisasi Th 2023	Target akhir renstra	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	Point	24	25.32	105.5	24.96	26	SIASN BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi Disiplin	Point	5	5	100	5	5	SIASN BKN
3	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	Point	20	20.36	101.8	21.3	21	SIASN BKN

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

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai

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

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

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

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

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

a). Dari tabel capaian indikator sasaran dapat dijelaskan capaian masing-masing indikator sebagai berikut :

1. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 menghasilkan capaian kinerja 25.32 point (105.5%) dari target 24 point dengan criteria Sangat Tinggi. capaian kinerja Tahun 2023 adalah 24.96. Terdapat peningkatan sebesar 0.36 point nilai IP ASN dimensi kinerja disebabkan oleh peningkatan capaian kinerja ASN pada Tahun 2024 melalui aplikasi e kinerja BKN. Analisa perbandingan realisasi Target capaian kinerja tahun 2024 dengan target realisasi kinerja jangka menengah (target akhir tahun renstra) adalah Tahun 2024 tercapai 26.32 Point sedangkan target akhir renstra adalah 26 point, terdapat selisih 0.68 point dan hal ini akan target prioritas kinerja pada Tahun 2025 agar pada Tahun 2026 target tersebut dapat tercapai. Salah satu Upaya yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah adalah dengan melakukan pembinaan dan evaluasi kinerja ASN Kab. Lombok Tengah secara

berjenjang melalui masing-masing atasan langsung pada perangkat daerah dan Menyusun regulasi teknis tentang tata cara pembinaan dan penilaian kinerja ASN Kabupaten Lombok Tengah.

2. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 menghasilkan capaian kinerja 5 (100%) dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2023 adalah 5 . capaian kinerja dapat dipertahankan sebagai pengaruh dari adanya pembinaan yang dilakukan secara intensif baik oleh OPD langsung maupun oleh BKPSDM selaku SKPD yang membidangkan urusan sumber daya aparatur (ASN). Analisa perbandingan realisasi Target capaian kinerja tahun 2024 dengan target realisasi kinerja jangka menengah (target akhir tahun renstra) adalah Tahun 2024 tercapai 5 Point sedangkan target akhir renstra adalah 5 point, tidak terdapat selisih namun capaian target ini harus tetap di tingkatkan lagi mengingat penilaian IP ASN dilaksanakan setiap tahun dan dievaluasi secara berkala per bulan melalui SIMPEGNAS dan Aplikasi IDIS BKN.
3. Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 menghasilkan capaian kinerja 20.36 (101.8%) dengan criteria sangat Baik. capaian kinerja Tahun 2023 adalah 21.3 terdapat penurunan sebesar 0.94 point pada IP ASN dimensi kualifikasi diakibatkan oleh adanya PNS yang memasuki masa pensiun dan pengadaan ASN Tahun 2024 fokus kepada pengadaan PPPK, sedangkan penilaian IP ASN dimensi kualifikasi hanya menghitung kualifikasi PNS (berdasarkan SIASN BKN, Kualifikasi PPPK tidak menjadi indikator penilaian IP ASN dimensi kualifikasi). Analisa perbandingan realisasi Target capaian kinerja tahun 2024 dengan target realisasi kinerja jangka menengah (target akhir tahun renstra) adalah Tahun 2024 tercapai 20.36 Point sedangkan target akhir renstra adalah 21 point, terdapat selisih 0.64 point dan hal ini akan target prioritas kinerja pada Tahun 2025 agar pada Tahun 2026 target tersebut dapat tercapai.

Pada Sasaran (1) Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi, Indikator ini diampu oleh Program Kepegawaian Daerah dengan beberapa sub kegiatan yaitu :

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	% keuangan	Efisiensi anggaran	% efisiensi
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
1	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	26,052,030	26,050,000	99.99	2,030	0.01
2	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	40,358,060	32,644,000	80.89	7,714,060	19.11
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	221,514,097	180,323,729	81.41	41,190,368	18.59
4	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	67,239,749	61,234,485	91.07	6,005,264	8.93

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	% keuangan	Efisiensi anggaran	% efisiensi
5	Pembinaan Disiplin ASN	53,408,638	42,177,468	78.97	11,231,170	21.03

III.2.2 SASARAN 2 : Terwujudnya ASN yang berkompeten

Sasaran tersebut diukur dengan Indikator Kinerja Sasaran yaitu Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi. Secara umum, pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya

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

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

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

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 2 Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi 2024	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	30	31.07	103.56 %	12.62	31	SIASN
	RATA-RATA				%	Kriteria : sangat tinggi		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkompeten dengan indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN

Kabupaten Lombok Tengah menghasilkan capaian kinerja 103.56 % dengan kriteria sangat Tinggi . Target kinerja bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2024 adalah 30 Point dan capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2024 adalah 31.07 Point. capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2023 adalah 12.63 Point. Terdapat kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebesar 19.07 point pada dimensi kompetensi ASN tahun 2024 disebabkan oleh adanya kegiatan rekonsiliasi data peningkatan kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah secara intensif dan pelaporan data diklat ASN pada SIASN tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh BKN. Disamping itu adanya komitmen yang tinggi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia sebagai salah satu upaya meningkatkan capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah, hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di masing-masing Perangkat Daerah dengan bekerjasama dengan Instansi Pusat maupun instansi Provinsi.

Analisa perbandingan realisasi Target capaian kinerja tahun 2024 dengan target realisasi kinerja jangka menengah (target akhir tahun renstra) adalah Tahun 2024 tercapai 31.07 Point sedangkan target akhir renstra adalah 31 point, terdapat selisih 0.7 point surplus pada IP ASN Dimensi kompetensi, namun program pengembangan kompetensi ASN harus tetap dilaksanakan secara intensif mengingat penilaian IP ASN dilaksanakan setiap tahun dan di evaluasi secara berkala per triwulan oleh Badan Kepegawaian Negara, dan sesuai dengan regulasi penghitungan IP ASN Dimensi Kompetensi, penilaian pengembangan kompetensi ASN yang masuk dalam IP ASN adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN Maksimal 2 Tahun Terakhir, jadi pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan lebih dari 2 Tahun yang lalu tidak terhitung ke dalam penilaian IP ASN Dimensi Kompetensi. hal ini akan tetap menjadi target prioritas kinerja pada Tahun 2025 agar pada Tahun 2026 target target kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Pada Sasaran (2) sasaran Terwujudnya ASN yang berkompeten dengan indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN ini diampu oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan beberapa kegiatan yaitu :

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	% keuangan	Efisiensi anggaran	% efisiensi
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	567,848,955	406,316,352	71.55		
	Pengembangan Kompetensi Teknis	126,489,695	76,141,252	60.20		

1	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	26,960,000	26,829,100	99.51	130,900	0.49
2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	99,529,695	49,312,152	49.55	50,217,543	50.45
3	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	441,359,260	330,175,100	74.81	111,184,160	25.19

III.2.3 SASARAN 3 : Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN

Sasaran Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN dapat diukur melalui indikator nilai indeks sistem merit. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 40 Tahun 2018 tentang pedoman merit system dalam manajemen aparatur sipil Negara dijelaskan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warnakulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 3 Tahun 2024

No	IndikatorKinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi 2024	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
	Nilai Indeks Sistem Merit	Point	300	314.5	104.83	269.5	310	BKN
	RATA-RATA				%	Kriteria : Sangat Tinggi		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN dapat diukur melalui indikator nilai indeks sistem merit Kabupaten

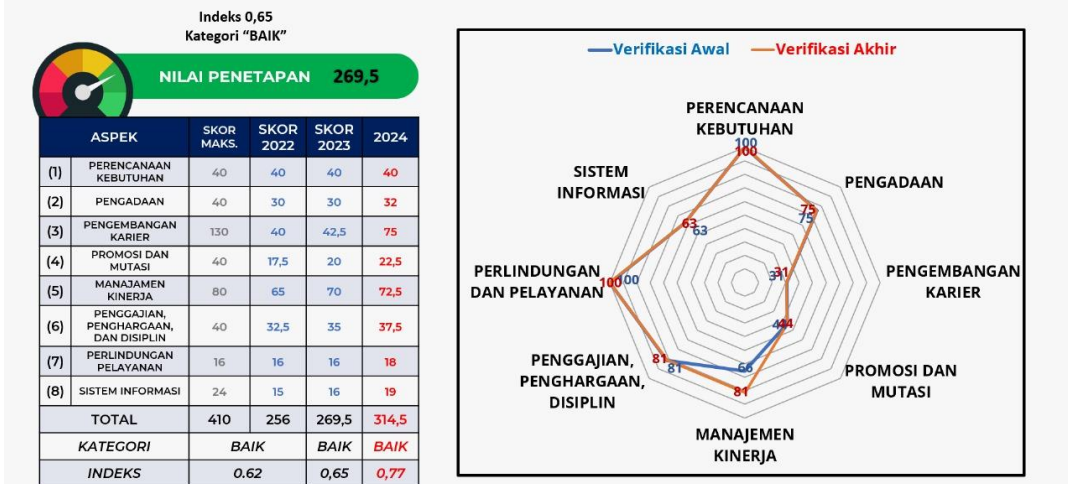
Lombok Tengah menghasilkan capaian kinerja 103.83 % dengan kriteria sangat Tinggi . Target kinerja bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2024 adalah 300 Point dan capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2024 adalah 314.5 Point. capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2023 adalah 285.5 Point. Terdapat kenaikan yang sangat signifikan yaitu sebesar 29 point pada nilai indeks sistem merit tahun 2024 disebabkan oleh adanya pengembangan sistem manajemen talenta dan pemberian penghargaan Kepada ASN Kabupaten Lombok Tengah (ASN Inspiratif, ASN Inovatif dan ASN Berprestasi). Hal ini juga didukung oleh kegiatan pendampingan manajemen talenta dari KASN pusat dan BKN Pusat secara intensif, BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah juga telah menginput indikator penilaian pada aplikasi si pinter secara tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah di tetapkan oleh BKN dan KASN. Disamping itu adanya komitmen yang tinggi dari Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah untuk meningkatkan nilai indeks sistem merit sebagai salah satu upaya meningkatkan capaian kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah, hal ini dibuktikan dengan pelaksanaan verifikasi dan presentasi penilaian indeks sistem merit yang langsung di hadiri oleh Sekda Kabupaten Lombok Tengah bertempat di Hotel MAIA Jakarta selatan pada Bulan September 2024.



Analisa perbandingan realisasi Target capaian kinerja tahun 2024 dengan target realisasi kinerja jangka menengah (target akhir tahun renstra) adalah Tahun 2024 tercapai 314.5 Point sedangkan target akhir renstra adalah 310 point, terdapat selisih 4.5 point surplus pada IP ASN Nilai Indeks Meris Sistem, namun program peningkatan kualitas tata Kelola manajemen ASN harus tetap dilaksanakan secara intensif mengingat penilaian Merit Sistem dilaksanakan setiap tahun dan di evaluasi secara berkala per triwulan oleh Badan Kepegawaian Negara, hal ini akan tetap menjadi target prioritas kinerja pada Tahun 2025 agar pada Tahun 2026 target target kinerja dapat tercapai secara maksimal.

HASIL VERIFIKASI PENILAIAN ASPEK SISTEM MERIT

KAB. LOMBOK TENGAH TAHUN 2024



Dari hasil penilaian Sistem Merit pada tahun 2024 terus mengalami peningkatan. Diawal pelaksanaan penilaian tahun 2022 nilai penerapan sistem merit Kabupaten Lombok Tengah berada pada angka 256 point, tahun 2023 nilai penerapan sistem merit NTB terus meningkat hingga mencapai menjadi 269.5 point atau mencapai 101,67 % dari target yang ditetapkan yakni dari angka 265 point. Dan penilaian Tahun 2024 mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu 314,5 point dari target 300 point atau mencapai 104.83 %. Hal ini menunjukkan nilai penerapan sistem merit Kabupaten Lombok Tengah tahun 2024 telah mengalami perkembangan yang sangat baik.

2. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja
 1. Aspek perencanaan kebutuhan pegawai dari target nilai 40 point tercapai 40 point atau dengan kata lain kategori baik. Ketercapaian target kinerja dapat dilakukan secara maksimal karena telah dilaksanakan penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai secara maksimal melalui koordinasi dengan seluruh perangkat daerah dan Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Tengah sebagai unsur yang membidangi tata laksana dan kelembagaan Kabupaten Lombok Tengah. Usulan formasi juga disampaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI.
 2. Aspek Pengadaan dari target nilai 40 point tercapai 30 point. Ini menunjukkan bahwa pada aspek pengadaan telah hampir mencapai nilai yang ditargetkan dengan pelaksanaan pengadaan pegawai secara transparan dan akuntabel

namun terdapat kekurangan pada dokumen kebijakan internal pengadaan ASN yang belum di tuangkan kedalam dokumen peraturan bupati.

3. Aspek pengembangan karir dari target 130 point tercapai 75 point. Ada beberapa sub aspek yang mendukung ketercapaian target kinerja diantaranya
 - a. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;
 - b. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;
 - c. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;
 - d. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
 - e. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;
 - f. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;
 - g. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.
4. Aspek Promosi dan Mutasi dari target 40 point tercapai 22.5 point. Ada beberapa sub aspek yang mendukung diantaranya
 - a. Pelaksanaan promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;
 - b. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif.
5. Aspek Manajemen Kinerja dari target 80 point tercapai 72.5 point. Ada beberapa sub aspek yang mendukung diantaranya
 - a. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja
 - b. penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;
 - c. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.
6. Aspek Perlindungan dan Pelayanan dari target 16 point tercapai 16 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
7. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dari target 40 point tercapai 37.5 point. Pada aspek ini belum maksimal dikarenakan belum terintegrasinya sistem penilaian disiplin dengan IDIS BKN

8. Aspek Sistem Informasi dari target 24 point tercapai 19 point. Ada beberapa sub aspek yang mendukung antaranya :
- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
 - Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;
 - Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.

Pada Sasaran (3) Sasaran Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN dapat diukur melalui indikator nilai indeks sistem merit ini diampu oleh Program Kepegawaian Daerah dengan beberapa kegiatan diantaranya :

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan	% keuangan	Efisiensi anggaran	% efisensi
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
1	<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	16,139,477	13,705,200	84.92	2,434,277	15.08
2	<i>Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	127,498,412	86,006,603	67.46	41,491,809	32.54
3	<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	27,131,450	15,635,180	57.63	11,496,270	42.37
4	<i>Fasilitasi Lembaga Profesi ASN</i>	168,493,450	152,786,640	90.68	15,706,810	9.32
5	<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	276,147,089	266,082,976	96.36	10,064,113	3.64
6	<i>Pengelolaan Data Kepegawaian</i>	57,350,675	50,715,836	88.43	6,634,839	11.57
7	<i>Pengelolaan Mutasi ASN</i>	101,606,842	74,113,765	72.94	27,493,077	27.06
8	<i>Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	58,986,790	54,100,776	91.72	4,886,014	8.28
9	<i>Pengelolaan Promosi ASN</i>	61,933,338	53,797,787	86.86	8,135,551	13.14
10	<i>Pengelolaan Assesment Center</i>	160,073,238	158,594,094	99.08	1,479,144	0.92
11	<i>Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional</i>	19,535,648	17,559,750	89.89	1,975,898	10.11
12	<i>Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai</i>	68,950,918	50,217,876	72.83	18,733,042	27.17
13	<i>Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai</i>	12,410,015	12,065,300	97.22	344,715	2.78

**HASIL PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN
PADA BKPSDM KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2024**

NO	URAIAN PROG/KEG/SUB KEG	INDIKATOR HASIL/KELUARAN/SUB KELUARAN/RINCIAN SUB.KELUARAN	TARGET	CAPAIAN	% REALISASI
A	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi	36%	67%	187.42
		Prosentase layanan administrasi kepegawaian pendidikan dan pelatihan tepat waktu	95%	98%	103.16
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pengadaan ASN yang sesuai dengan kebutuhan Formasi Daerah	80%	100%	125.00
		Persentase penyelesaian dokumen pemberhentian ASN tepat waktu	95%	100%	105.26
		Persentase informasi kepegawaian yang valid	100%	100%	100.00
I.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00
I.2	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00
I.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	4 Dokumen	4 Dokumen	100.00
I.4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 lembaga	1 lembaga	100.00
I.5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	100.00
I.6	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	100.00
II	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pejabat yang memenuhi syarat kompetensi	80%	95%	118.75
II.1	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	3 Dokumen	3 Dokumen	100.00
II.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100.00
II.3	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	3 Dokumen	3 Dokumen	100.00
III	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN dengan capaian kinerja kategori baik	95%	99%	104.21
III.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00

III.2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang	247 Orang	247.00
III.3	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	4000 Orang	4536 Orang	113.40
III.4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	100.00
III.5	Pelayanan proses izin perceraian pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	25 dokumen	34 dokumen	136.00
III	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dengan nilai Baik	95%	100%	105.26
III.1	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00
III.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	120 Orang	120 Orang	100.00
II.1	Fasilitasi Sertifikasi jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	90 Orang	128 Orang	142.22
III.3	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	250 Orang	491 Orang	196.40
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase kesesuaian jabatan dan kompetensi	66%	85%	128.79
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dengan nilai Baik	95%	100%	105.26
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	1 Dokumen	1 Dokumen	100.00
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60 Orang	1.566 Orang	100.00

II	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dengan nilai Baik	90%	100%	111.11
II.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 Laporan	5 Laporan	100.00

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2023	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2025	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2024	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2024	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	2	2	2	100	2	2	
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	12	12	12	12	100	12	12	50
	Pengembangan Kompetensi ASN									
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	4	0	1	1	100	2	2	100
5.04	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	100	80	80	128	160	100	0	160
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	100	100	250	491	196.4	250	25	100
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									100
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12	12	12	12	100	12	2	100
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	25	25	100	247	247	100	0	100
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	4500	3500	4000	4536	113,4	4000	4536	100
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12	12	12	12	100	12	2	100
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	25	25	25	34	136	25	2	100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2026	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2023	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2025	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2024	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2024	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	12	12	100	12	2	100
	Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	12	12	100	12	2	100
	Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah									
	Penyedia Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	21	21	21	21	100	21	1	100

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penunjang urusan, menjalankan Misi Ke-3 Bupati Lombok Tengah yang tertuang didalam RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021- 2026 yaitu Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih, dimana salah satu indikatornya adalah Nilai Indeks Reformasi Birokasi.

Untuk memastikan tercapainya Visi dan Misi Bupati Lombok Tengah didalam RPJMD tahun 2021- 2026, tentunya Perangkat Daerah dalam Hal Ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus mampu menjabarkan tujuan dan Sasaran didalam RPJMD menjadi tujuan dan sasaran perangkat Daerah. Dari hasil cascading dan analisis terkait dengan kewenangan dan tupoksi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dapat ditarik benang merah untuk memastikan tujuan dan sasaran pada RPJMD in line/selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi yakni Pencapaian Indikator Tujuan Indeks Reformasi Birokrasi salah satu sub Indikatornya adalah Indeks Profesionalitas ASN dan Nilai Penerapan Sistem Merit yang selanjutnya menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan demikian logical framework yang dibangun sebagaimana diatas dapat menjawab keterkaitan dan kesesuaian antara pencapaian Visi dan Misi Bupati dengan tujuan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yakni dengan memastikan berjalannya program dan kegiatan yang akan mampu meningkatkan nilai Penerapan Sistem Merit dan mampu mendongkrak Indeks Profesionalisme ASN dan pada akhirnya mampu meningkatkan indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.

Kinerja BKPSDM kabupaten Lombok Tengah tahun 2024 bertujuan menjawab indikator utama (IKU) yang merupakan ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis dalam rencana strategis(Renstra) BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah yang ditetapkan berdasarkan Indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah 2021- 2026.

**TABEL TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM KAB. LOMBOK TENGAH
TAHUN 2024**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target 2024	ket
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN	79	Sumber : Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021- 2026
2		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	30	
3		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kinerja	24	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	20	
4	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	nilai Indeks merit sistem	300		

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

**TABEL PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR INDEKS
PROFESIONALITAS ASN**

No.	Kementerian/ Lembaga/ Instansi	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Nasional/ Provinsi	Realisasi BKPSDM	Capaian BKPSDM
1	Badan Kepegawaian Negara	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN	87	81.75	81.67%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalitas ASN	78.37	81.75	131.71%

Sumber : Laporan Kinerja BKN Republik Indonesia dan BKD Provinsi NTB

**TABEL PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR
NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT**

No.	Kementerian/ Lembaga/ Instansi	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Nasional/ Provinsi	Realisasi BKPSDM	Capaian BKPSDM
1	Badan Kepegawaian Negara	Mewujudkan Sistem Merit dalam penyelenggaraan manajemen ASN	Nilai Penerapan merit sistem	400	314.5	78.63%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Penerapan merit sistem	287	314.5	105.58%

Sumber : Laporan Kinerja BKN dan BKD Provinsi NTB

Pengukuran terhadap kinerja sebanyak 39 sub kegiatan Sesuai DPA Tahun 2024 sebagai tahapan dalam upaya pencapaian sasaran yang tertuang dalam Renstra. Adapun penjabaran indikator kinerja utama adalah Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi target 30 point, capaian 31.07 point (103.56%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja target 24 point capaian 25.32 point (105.5%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin target 5 point capaian 5 point (100%) Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi target 20 point capaian 20.36 point (101.8%) Nilai Indeks Merit Sistem target 300 capaian 314.5 (104.83 %). maka secara kuantitatif kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah yaitu rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 adalah sebesar 103.19 % predikat sangat Tinggi.

TABEL CAPAIAN TUJUAN DAN SASARAN BKPSDM

KAB. LOMBOK TENGAH TAHUN 2024

No.	Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	Capaian
1.	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks profesionalitas ASN	79	81.75	103.48 %
2.	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	30	31.07	103.56%
3.	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kinerja	24	25.32	105.5%
		Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi Disiplin	5	5	100%
		Nilai rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	20	20.36	101.8%
4.	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Nilai Indeks Merit Sistem	300	314.5	104.83%
Rata-Rata Presentase Capaian Kinerja Sasaran					103.19 %

Pencapaian yang telah dilakukan BKPSDM Lombok Tengah di Tahun 2024 sebesar 103.19 % dan mencapai kategori sangat Tinggi, disamping itu BKPSDM Lombok Tengah sudah menyelesaikan berbagai kegiatan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Lombok Tengah dengan total alokasi anggaran setelah Perubahan APBD Tahun 2024 sebesar Rp. 8.450.690.237,- dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 8.003.304.360,- realisasi capaian fisik 98.41% dan keuangan sebesar 94.71% atau , dengan rincian sebagai berikut :

**TABEL REALISASI KEUANGAN BKPSDM
KAB. LOMBOK TENGAH TAHUN 2024**

No	Kode Program	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	5.03.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6.520.020.686	6.414.871.672	98.39
2	5.03.02	Program Kepegawaian Daerah	1.362.820.596	1.182.116.336	86.74
3	5.04.02	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	567.848.955	406.316.352	71.55
Total			8.450.690.237	8.003.304.360	94.71

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian kinerja perangkat daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Regulasi manajemen ASN yang sering berubah-ubah.
- 2) Masih rendahnya prosentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat struktural sesuai jenjang.
- 3) Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan (penyederhanaan birokrasi) belum mengikuti pengembangan kompetensi sesuai jabatan fungsional masing-masing.
- 4) Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan oleh masing-masing SKPD sehingga data terkait jumlah PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi masih belum update.
- 5) Pelaksanaan manajemen talenta terkendala pada masih rendahnya persentase ASN yang mengikuti penilaian kompetensi (Assessment).
- 6) Belum tersedianya ASN fungsional Asessor pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.
- 7) Hasil pemetaan kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja ASN masih memerlukan penanganan yang komprehensif dari semua perangkat daerah.
- 8) Indikator penilaian merit system mengalami dinamika karena perubahan struktur organisasi instansi pusat.

Solusi dari permasalahan tersebut :

- Pelaksanaan sosialisasi secara berkelanjutan kepada seluruh ASN Kabupaten Lombok Tengah.
- Koordinasi secara intens dengan pemerintah pusat dan pemerintah provinsi
- Pengusulan kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan manajerial ASN melalui Rencana kerja BKPSDM Tahun 2025 dan 2026
- Pelaksanaan Asessment ASN (Penilaian kompetensi ASN).
- Pengadaan Formasi Asessor melalui perpindahan/mutasi jabatan ASN.
- Koordinasi secara intensif dengan seluruh perangkat daerah tentang hasil Analisa kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja ASN.
- Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri melalui media massa(Link Youtube, zoom meeting dan seminar-seminar umum).

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Kabupaten Lombok Tengah

NO	Indikator	SPM/standar nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun n-2	Tahun n-1	Tahun-n	Tahun n+1	Tahun n-2	Tahun n-1	Tahun n	Tahun n+1	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	65	79	82	83	63.04	81.75	83.5	83.5	SIASN BKN
2	Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	-	-	19	30	31	31	12.35	31.07	31.5	31.5	SIASN BKN
3	Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	-	-	28	24	25	26	24.59	25.32	25.5	25.5	SIASN BKN
4	Indeks profesionalitas ASN dimensi Disiplin	-	-	5	5	5	5	5	5	5	5	SIASN BKN
5	Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	-	-	13	20	21	21	21.1	20.1	21.5	21.5	SIASN BKN
6	Nilai Indeks Merit Sistem	-	-	265	300	305	310	269.5	314.5	315	315	BKN

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :
 - a. Regulasi manajemen ASN yang sering berubah-ubah.
 - b. Masih rendahnya prosentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat struktural sesuai jenjang.
 - c. Pejabat Fungsional hasil penyetaraan jabatan (penyederhanaan birokrasi) belum mengikuti pengembangan kompetensi sesuai jabatan fungsional masing-masing.
 - d. Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan oleh masing-masing SKPD sehingga data terkait jumlah PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi masih belum update.
 - e. Pelaksanaan manajemen talenta terkendala pada masih rendahnya persentase ASN yang mengikuti penilaian kompetensi (Assessment).
 - f. Belum tersedianya ASN fungsional Asessor pada Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah.
 - g. Hasil pemetaan kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja ASN masih memerlukan penanganan yang komprehensif dari semua perangkat daerah.
 - h. indikator penilaian merit system mengalami dinamika karena perubahan struktur organisasi instansi pusat.
3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);

Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian Visi Bupati Lombok Tengah, yaitu *“Mewujudkan Masyarakat Lombok Tengah yang Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Harmonis”*. Melalui penguatan manajemen aparatur sipil negara (ASN) dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, BKPSDM berkontribusi langsung dalam menciptakan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Sejalan dengan Misi Bupati Lombok Tengah, khususnya misi mewujudkan pelayanan publik yang profesional, inklusif, mudah, tepat waktu, dan terjangkau, pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM Tahun 2026 diarahkan untuk meningkatkan kualitas tata kelola manajemen ASN berbasis sistem merit serta peningkatan kompetensi ASN. ASN yang dikelola secara profesional dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan akan mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan daya saing daerah.

Dari sisi kebijakan nasional, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 disusun dan dilaksanakan dengan berpedoman pada Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) di bidang manajemen ASN. Penerapan NSPK memastikan bahwa seluruh proses kepegawaian, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga penataan karier ASN, dilaksanakan secara seragam, objektif, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, Renja BKPSDM berkontribusi terhadap terwujudnya reformasi birokrasi yang konsisten antara pemerintah pusat dan daerah.

Selain itu, penguatan kapasitas ASN melalui Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 memberikan dampak tidak langsung namun signifikan terhadap pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) di berbagai urusan pemerintahan daerah. ASN yang kompeten dan berkinerja tinggi menjadi faktor kunci dalam pemenuhan standar pelayanan dasar kepada masyarakat, seperti pelayanan pendidikan, kesehatan, sosial, dan administrasi kependudukan. Dengan

meningkatnya kualitas aparatur, perangkat daerah teknis akan lebih mampu memenuhi indikator SPM secara tepat waktu dan berkelanjutan.

Dalam konteks global, pelaksanaan Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 juga berkontribusi terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Penguatan tata kelola pemerintahan dan peningkatan kualitas ASN sejalan dengan Tujuan 16 SDGs, yaitu *Peace, Justice, and Strong Institutions*, khususnya dalam membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan inklusif. Selain itu, pengembangan kompetensi ASN mendukung Tujuan 4 SDGs tentang pendidikan berkualitas melalui pembelajaran sepanjang hayat, serta berkontribusi pada Tujuan 8 SDGs terkait peningkatan produktivitas dan pekerjaan yang layak melalui birokrasi yang efisien dan profesional.

Dengan demikian, Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja internal perangkat daerah, tetapi juga memberikan kontribusi strategis terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, penguatan agenda pembangunan nasional melalui penerapan NSPK dan dukungan terhadap SPM, serta komitmen daerah dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) pada tingkat nasional dan global.

4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan perangkat daerah :

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan perangkat daerah pada Tahun 2026, BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah dihadapkan pada berbagai tantangan sekaligus peluang yang perlu dikelola secara strategis. Dinamika kebijakan nasional, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang semakin berkualitas, serta perkembangan teknologi informasi menjadi faktor eksternal dan internal yang memengaruhi peran BKPSDM sebagai pengampu urusan manajemen ASN dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Tantangan

1. Salah satu tantangan utama yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah adalah peningkatan tuntutan profesionalisme dan kinerja ASN seiring dengan semakin tingginya ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik

yang cepat, transparan, dan berkualitas. Hal ini menuntut adanya pengelolaan ASN yang lebih adaptif dan berbasis kinerja, sementara pada sisi lain masih terdapat keterbatasan kompetensi ASN yang belum sepenuhnya merata sesuai dengan kebutuhan jabatan.

2. penerapan sistem merit secara konsisten dalam seluruh proses manajemen ASN masih menjadi tantangan tersendiri. Proses perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, serta penataan karier ASN perlu terus diselaraskan dengan hasil analisis jabatan, analisis beban kerja, dan penilaian kinerja. Tantangan ini diperkuat oleh dinamika regulasi kepegawaian yang terus berkembang dan memerlukan penyesuaian kebijakan serta peningkatan kapasitas aparatur pengelola kepegawaian.
3. Penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah, khususnya dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Masih diperlukan peningkatan pemahaman dan komitmen seluruh perangkat daerah dalam menyelaraskan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja secara konsisten dan berorientasi pada hasil. Peran BKPSDM dalam mendukung penguatan kapasitas ASN di bidang manajemen kinerja menjadi semakin strategis namun juga menantang.
4. pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian juga menghadapi tantangan, baik dari aspek integrasi sistem, kesiapan sumber daya manusia, maupun keberlanjutan pengelolaan sistem. Transformasi digital menuntut perubahan pola kerja dan budaya organisasi yang tidak selalu mudah untuk diimplementasikan secara cepat.

Peluang

Di tengah berbagai tantangan tersebut, terdapat peluang strategis yang dapat dimanfaatkan BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah pada Tahun 2026.

1. Komitmen pemerintah pusat dan daerah terhadap reformasi birokrasi dan penguatan sistem merit menjadi peluang besar untuk mempercepat peningkatan kualitas manajemen ASN. Dukungan regulasi nasional, kebijakan pengembangan talenta ASN, serta penguatan sistem manajemen kinerja memberikan landasan yang kuat bagi BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

2. Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi layanan pemerintahan juga membuka peluang untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian yang lebih cepat, transparan, dan akuntabel. Pemanfaatan aplikasi manajemen kepegawaian, sistem informasi kinerja, serta platform pengembangan kompetensi berbasis digital dapat mendorong efisiensi layanan dan peningkatan kepuasan perangkat daerah sebagai pengguna layanan BKPSDM.
 3. semakin kuatnya sinergi dan kolaborasi antarperangkat daerah menjadi peluang dalam meningkatkan kualitas pelayanan internal pemerintah daerah. BKPSDM dapat berperan sebagai *enabler* dalam pengembangan kompetensi ASN lintas perangkat daerah, penyelarasan kebutuhan SDM aparatur, serta penguatan budaya kinerja dan inovasi.
 4. meningkatnya kesadaran ASN terhadap pentingnya pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja sebagai bagian dari pengembangan karier. Hal ini dapat dimanfaatkan BKPSDM untuk mendorong partisipasi aktif ASN dalam berbagai program pengembangan kompetensi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan perangkat daerah.
3. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

Dalam rangka memperkuat reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas manajemen aparatur sipil negara (ASN), perumusan program dan kegiatan prioritas BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 perlu didasarkan pada isu-isu penting yang bersifat strategis dan berdampak langsung terhadap kinerja birokrasi. Isu-isu tersebut disusun dengan memperhatikan arah kebijakan nasional terkait penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta ASN sebagai instrumen utama dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

Salah satu isu strategis yang perlu mendapat perhatian adalah penguatan penerapan sistem merit secara konsisten dan terukur dalam seluruh siklus manajemen ASN. Meskipun kebijakan dan regulasi sistem merit telah tersedia secara nasional, implementasinya di tingkat daerah masih memerlukan penguatan, khususnya dalam aspek perencanaan kebutuhan ASN, pengisian jabatan berbasis

kompetensi dan kinerja, serta penataan karier yang objektif dan transparan. Oleh karena itu, diperlukan program dan kegiatan prioritas yang berfokus pada penyempurnaan kebijakan teknis, peningkatan kapasitas pengelola kepegawaian, serta penguatan pengawasan internal terhadap penerapan sistem merit.

Isu penting berikutnya adalah belum optimalnya penerapan manajemen talenta ASN sebagai bagian integral dari sistem merit. Manajemen talenta menuntut tersedianya data dan informasi ASN yang akurat dan mutakhir, termasuk profil kompetensi, potensi, dan kinerja ASN. Dalam konteks ini, BKPSDM perlu mendorong program prioritas yang diarahkan pada penyusunan peta talenta ASN, pengembangan *talent pool*, serta integrasi manajemen talenta dengan sistem pengembangan kompetensi dan perencanaan suksesi jabatan. Langkah ini menjadi penting untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan birokrasi dan efektivitas pengisian jabatan strategis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.

Selanjutnya, isu strategis yang perlu ditindaklanjuti adalah kesenjangan kompetensi ASN terhadap tuntutan jabatan dan dinamika pelayanan publik. Perubahan lingkungan strategis, perkembangan teknologi, serta tuntutan inovasi pelayanan publik memerlukan ASN yang adaptif dan berorientasi pada kinerja. Oleh karena itu, perumusan program dan kegiatan Tahun 2026 perlu diarahkan pada pengembangan kompetensi ASN yang berbasis kebutuhan organisasi dan hasil pemetaan talenta, dengan mengutamakan pendekatan pembelajaran berkelanjutan dan pemanfaatan metode pengembangan kompetensi nonklasikal.

Isu lainnya adalah penguatan integrasi manajemen ASN dengan sistem akuntabilitas kinerja (SAKIP). Penerapan sistem merit dan manajemen talenta akan memberikan dampak optimal apabila terintegrasi dengan manajemen kinerja individu dan organisasi. Dalam hal ini, diperlukan program prioritas yang mendorong penyelarasan indikator kinerja ASN dengan sasaran kinerja perangkat daerah, serta pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan karier dan pemberian penghargaan.

Berdasarkan isu-isu penting tersebut, rekomendasi strategis yang perlu ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas BKPSDM Tahun 2026 antara lain:

1. Memperkuat kebijakan dan implementasi sistem merit melalui peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya pengelola kepegawaian.
2. Mengakselerasi penerapan manajemen talenta ASN melalui penyusunan peta talenta, pengembangan *talent pool*, dan perencanaan suksesi jabatan.
3. Mengarahkan pengembangan kompetensi ASN berbasis talenta dan kebutuhan strategis organisasi.
4. Meningkatkan integrasi manajemen ASN dengan sistem akuntabilitas kinerja untuk mendukung birokrasi yang berorientasi pada hasil.
5. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai pendukung penerapan sistem merit dan manajemen talenta secara berkelanjutan.

Dengan menindaklanjuti isu-isu penting tersebut dalam perumusan program dan kegiatan prioritas Tahun 2026, diharapkan BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah mampu memperkuat penerapan sistem merit dan manajemen talenta secara berkelanjutan, sejalan dengan kebijakan nasional, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik daerah.

2.3 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Dalam Proses penyusunan dokumen rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan tidak terdapat perbedaan yang signifikan karena dalam proses penyusunan rancangan awal RKPD telah melalui proses diskusi dan harmonisasi program dan kegiatan, baik program prioritas nasional maupun program prioritas instansi provinsi. Proses yang dilaksanakan dalam rangka penyesuaian dan harmonisasi program dan kegiatan berupa FGD dan rapat koordinasi secara intensif sehingga penyesuaian dan harmonisasi program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Tabel 2.3
Review terhadap Rancangan Awal RKPD tahun 2026
Kabupaten Lombok Tengah

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				7.625.389.945,00	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				7.625.389.945,00
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				7.625.389.945,00	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				7.625.389.945,00
KEPEGAWAIAN				7.188.259.499,00	KEPEGAWAIAN				7.188.259.499,00
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				5.739.580.820,00	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				5.739.580.820,00
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				141.828.221,00	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				141.828.221,00
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	15.056.895,00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	15.056.895,00
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	6.886.326,00	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	6.886.326,00
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen	1 Dokumen	5.490.000,00	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen	1 Dokumen	5.490.000,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
		Perubahan RKA-SKPD					Perubahan RKA-SKPD		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	18 Laporan	9.755.000,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	18 Laporan	9.755.000,00
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Praya, Praya	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	104.640.000,00	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Praya, Praya	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3 Laporan	104.640.000,00
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.177.686.123,00	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.177.686.123,00
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	4.141.007.979,00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45 Orang/bulan	4.141.007.979,00
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	5.422.028,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	5.422.028,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD	12 Laporan	31.256.116,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	12 Laporan	31.256.116,00
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.746.000,00	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.746.000,00
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	11.746.000,00	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	11.746.000,00
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				6.096.355,00	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				6.096.355,00
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Dokumen	6.096.355,00	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Dokumen	6.096.355,00
Administrasi Umum Perangkat Daerah				965.050.339,00	Administrasi Umum Perangkat Daerah				965.050.339,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	50 Paket	823.949.539,00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	50 Paket	823.949.539,00
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100 Paket	42.823.800,00	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100 Paket	42.823.800,00
Fasilitasi Kunjungan Tamu	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12.725.000,00	Fasilitasi Kunjungan Tamu	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	12 Laporan	12.725.000,00
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	85.552.000,00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	85.552.000,00
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				251.433.180,00	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				251.433.180,00
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	1 Unit	251.433.180,00	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	1 Unit	251.433.180,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				82.532.952,00	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				82.532.952,00
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	64.714.800,00	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	64.714.800,00
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	17.818.152,00	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12 Laporan	17.818.152,00
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				103.207.650,00	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				103.207.650,00
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	21 Unit	103.207.650,00	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	21 Unit	103.207.650,00
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1.448.678.679,00	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1.448.678.679,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				692.919.822,00	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				692.919.822,00
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	15.887.477,00	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1 Dokumen	15.887.477,00
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	166.226.812,00	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	166.226.812,00
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	28.956.650,00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12 Dokumen	28.956.650,00
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	149.999.914,00	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	149.999.914,00
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	274.498.210,00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	274.498.210,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengelolaan Data Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen	57.350.759,00	Pengelolaan Data Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12 Dokumen	57.350.759,00
Mutasi dan Promosi ASN				314.376.008,00	Mutasi dan Promosi ASN				314.376.008,00
Pengelolaan Mutasi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	12 Dokumen	101.261.880,00	Pengelolaan Mutasi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	12 Dokumen	101.261.880,00
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	58.706.790,00	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	58.706.790,00
Pengelolaan Promosi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen	154.407.338,00	Pengelolaan Promosi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	3 Dokumen	154.407.338,00
Pengembangan Kompetensi ASN				253.934.630,00	Pengembangan Kompetensi ASN				253.934.630,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	99.703.120,00	Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	99.703.120,00
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2 Orang	93.606.030,00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2 Orang	93.606.030,00
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	90 Orang	41.283.060,00	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	90 Orang	41.283.060,00
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	240 Orang	19.342.420,00	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	240 Orang	19.342.420,00
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				187.448.219,00	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				187.448.219,00
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	67.331.749,00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	67.331.749,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang	29.524.768,00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang	29.524.768,00
Pembinaan Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	3148 Orang	59.096.910,00	Pembinaan Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	3148 Orang	59.096.910,00
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	19.294.777,00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12 Laporan	19.294.777,00
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	12 Dokumen	12.200.015,00	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	12 Dokumen	12.200.015,00
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				437.130.446,00	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				437.130.446,00
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				437.130.446,00	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				437.130.446,00
Pengembangan Kompetensi Teknis				238.628.214,00	Pengembangan Kompetensi Teknis				238.628.214,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	2 Dokumen	77.680.000,00	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	2 Dokumen	77.680.000,00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60 Orang	160.948.214,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60 Orang	160.948.214,00
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				198.502.232,00	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi				198.502.232,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
					Manajerial dan Fungsional				
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	12 Laporan	198.502.232,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	12 Laporan	198.502.232,00
TOTAL				7.625.389.945,00	Total				7.625.389.945,00

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

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

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

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

Tabel 2.4
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2025
Kabupaten Lombok Tengah

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
KEPEGAWAIAN				
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD		

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Praya, Praya	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD		
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD		
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian		
Administrasi Umum Perangkat Daerah				
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		
Fasilitasi Kunjungan Tamu	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan		
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya		
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		
Pengelolaan Data Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		
Mutasi dan Promosi ASN				
Pengelolaan Mutasi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		
Pengelolaan Promosi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		
Pengembangan Kompetensi ASN				
Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center		
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan		
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan		
Pembinaan Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani		
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
Pengembangan Kompetensi Teknis				
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 disusun dengan memperhatikan dan mengacu pada arah kebijakan nasional di bidang aparatur sipil negara dan reformasi birokrasi. Telaahan terhadap kebijakan nasional ini bertujuan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang direncanakan selaras dengan kebijakan pemerintah pusat serta mampu mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional melalui penguatan tata kelola manajemen ASN di tingkat daerah.

Dalam konteks penerapan sistem merit, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 diarahkan untuk memperkuat pengelolaan ASN yang berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, sesuai dengan kebijakan nasional reformasi birokrasi. Program dan kegiatan BKPSDM difokuskan pada penguatan perencanaan kebutuhan ASN, pengisian jabatan secara objektif dan transparan, serta penataan karier ASN yang adil dan akuntabel. Upaya ini sejalan dengan kebijakan nasional yang menempatkan sistem merit sebagai fondasi utama dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan berintegritas.

Selanjutnya, sejalan dengan kebijakan nasional tentang manajemen talenta ASN, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 menempatkan pengembangan dan pengelolaan talenta sebagai prioritas strategis. Manajemen talenta dipandang sebagai instrumen untuk menyiapkan ASN unggul dan berpotensi dalam mendukung keberlanjutan kepemimpinan birokrasi. Oleh karena itu, program dan kegiatan BKPSDM diarahkan pada pemetaan potensi dan kompetensi ASN, pengembangan *talent pool*, serta integrasi manajemen talenta dengan pengembangan kompetensi dan perencanaan suksesi jabatan, sebagaimana diarahkan dalam kebijakan nasional.

Dalam aspek penegakan integritas dan disiplin ASN, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 mendukung kebijakan nasional yang menekankan pentingnya pembinaan etika, moral, dan perilaku ASN. Program dan kegiatan yang direncanakan diarahkan pada penguatan sistem pembinaan disiplin, peningkatan kepatuhan terhadap kode etik dan kode perilaku ASN, serta peningkatan kapasitas aparatur dalam memahami nilai-nilai dasar ASN. Penegakan integritas dan disiplin ini menjadi prasyarat penting dalam membangun kepercayaan publik dan meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan.

Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 juga ditelaah dari perspektif akuntabilitas kinerja, sejalan dengan kebijakan nasional tentang penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Program dan kegiatan BKPSDM diarahkan untuk memperkuat keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja, serta mendorong pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Penguatan akuntabilitas kinerja diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Selain itu, dalam rangka mendukung kebijakan nasional terkait pengembangan kompetensi ASN, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 difokuskan pada peningkatan kualitas dan relevansi pengembangan kompetensi yang berbasis kebutuhan organisasi dan individu ASN. Pengembangan kompetensi dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan dengan memanfaatkan berbagai metode pembelajaran, termasuk pembelajaran klasikal dan nonklasikal, serta pemanfaatan teknologi informasi. Pendekatan ini sejalan dengan kebijakan nasional yang menekankan pembelajaran sepanjang hayat bagi ASN untuk menjawab tantangan perubahan dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Dengan demikian, Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 secara substansial telah selaras dengan kebijakan nasional di bidang manajemen ASN dan reformasi birokrasi. Melalui penguatan sistem merit, penerapan manajemen talenta, penegakan integritas dan disiplin ASN, peningkatan akuntabilitas kinerja, serta pengembangan kompetensi ASN, BKPSDM diharapkan mampu berkontribusi nyata dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kinerja, guna mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah dan nasional.

3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah diarahkan untuk mendukung pencapaian Visi RPJMD, yaitu *“Mewujudkan Masyarakat Lombok Tengah yang Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Harmonis”*. Salah satu prasyarat utama untuk mewujudkan visi tersebut adalah terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang berkualitas melalui birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Masmirah

Masyarakat Lombok Tengah yang Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera dan Harmonis



Sejalan dengan hal tersebut, Misi ke-2 RPJMD Kabupaten Lombok Tengah, yaitu *“Mewujudkan Pelayanan Publik yang Profesional, Inklusif, Mudah, Tepat Waktu dan Terjangkau”*, menegaskan pentingnya reformasi birokrasi sebagai fondasi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan publik yang prima hanya dapat diwujudkan apabila didukung oleh aparatur sipil negara (ASN) yang kompeten, beretika, dan dikelola secara profesional.

Dalam rangka mendukung misi tersebut, ditetapkan Tujuan RPJMD, yakni *“Terwujudnya Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan yang Akuntabel, Efektif, Efisien, Inovatif dan Kolaboratif”*. Pencapaian tujuan ini diukur melalui Indikator Kinerja Utama berupa Indeks Reformasi Birokrasi, yang mencerminkan tingkat kematangan tata kelola pemerintahan, kualitas manajemen kinerja, serta profesionalitas ASN dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka ditetapkan tujuan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2025 – 2029 adalah :

Terwujudnya manajemen ASN yang profesional berbasis sistem merit

Tujuan ini memiliki peran strategis karena manajemen ASN merupakan inti dari reformasi birokrasi. Penerapan sistem merit memastikan bahwa seluruh proses pengelolaan ASN—mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan kompetensi, promosi dan mutasi, hingga penilaian kinerja—dilaksanakan secara objektif, transparan, dan berbasis kompetensi, kualifikasi, serta kinerja.

Keberhasilan tujuan Renstra BKPSDM diukur melalui Indikator Indeks Sistem Merit, yang menggambarkan tingkat penerapan prinsip-prinsip sistem merit dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah. Peningkatan Indeks Sistem Merit secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kualitas

birokrasi dan pada akhirnya berdampak positif terhadap capaian Indeks Reformasi Birokrasi daerah.

Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang kuat dan linier antara Visi RPJMD, Misi ke-2 RPJMD, Tujuan RPJMD, hingga Tujuan Renstra BKPSDM. Peningkatan kualitas manajemen ASN berbasis sistem merit menjadi faktor kunci dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan tata kelola pemerintahan yang baik, sehingga mampu mendukung pelayanan publik yang berkualitas dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat Lombok Tengah.

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.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah serta pelaksanaan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah menetapkan sasaran strategis yang berorientasi pada penguatan tata kelola manajemen aparatur dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur sipil negara (ASN). Sasaran strategis tersebut dirumuskan untuk memastikan tersedianya ASN yang profesional, berintegritas, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

Sasaran strategis *“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN”* dengan indikator Nilai Implementasi Indeks Sistem Merit, diarahkan untuk mewujudkan pengelolaan ASN yang akuntabel, transparan, efektif, dan efisien sesuai dengan prinsip sistem merit. Peningkatan kualitas tata kelola ini mencakup penguatan regulasi dan kebijakan manajemen ASN, perencanaan kebutuhan pegawai yang berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta penerapan manajemen kinerja yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja individu dan organisasi.

Selain itu, sasaran ini juga menekankan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian, peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian, serta penguatan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN. Dengan tata kelola manajemen ASN yang semakin berkualitas, diharapkan tercipta birokrasi yang profesional dan berintegritas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan Indeks Sistem Merit dan Indeks Reformasi Birokrasi Kabupaten Lombok Tengah.

2. Terwujudnya ASN yang Berkompeten

Sasaran strategis *“Terwujudnya ASN yang Berkompeten”* dengan indikator Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan, difokuskan pada peningkatan kapasitas dan kapabilitas ASN agar mampu melaksanakan tugas dan

fungsi secara optimal serta adaptif terhadap dinamika perubahan lingkungan strategis. Upaya pencapaian sasaran ini dilakukan melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi, baik melalui pendidikan dan pelatihan, pembelajaran mandiri, coaching dan mentoring, maupun peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural.

Selain pengembangan kompetensi, sasaran ini juga mencakup penataan karier ASN yang objektif dan berbasis kinerja, penerapan penilaian kinerja yang adil dan terukur, serta pembinaan disiplin dan etika ASN. ASN yang berkompoten diharapkan mampu mendukung pencapaian kinerja perangkat daerah, meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta menjadi penggerak utama terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

3. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah

Sasaran strategis “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah” diarahkan untuk memperkuat penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan BKPSDM. Sasaran ini bertujuan memastikan bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dilaksanakan secara konsisten, terukur, dan berorientasi pada hasil.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2025–2029 dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2025-2029

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran
1	2	3	4
1	Terwujudnya manajemen ASN yang profesional berbasis sistem merit		Indeks Merit Sistem
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Nilai Implementasi Indeks Sistem Merit
		Terwujudnya ASN yang berkompoten	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Nilai Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 40 Tahun 2018 tentang pedoman merit system dalam manajemen aparatur sipil Negara dijelaskan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan

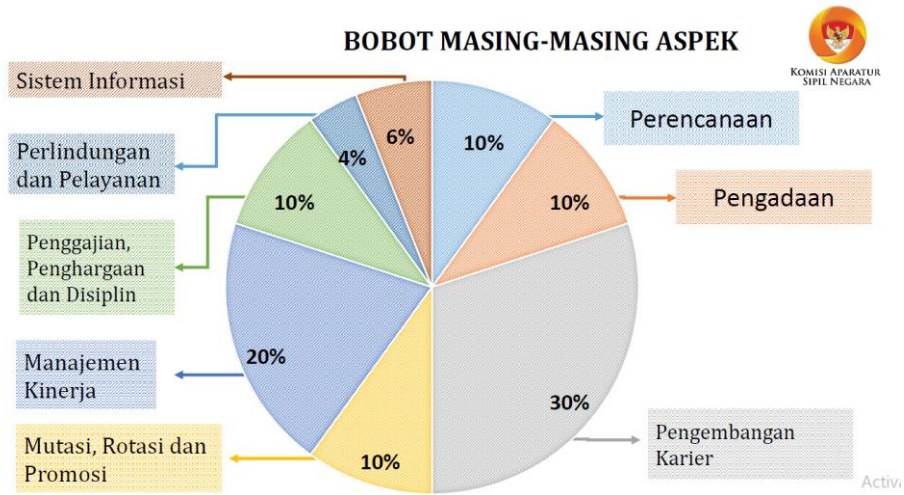
Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Ruang Lingkup Sistem Merit meliputi:

- a. melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
- b. memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara;
- c. mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- d. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
- e. memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- f. memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
- g. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- h. menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan
- i. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
- j. melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
- k. melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan; dan
- l. memberikan perlindungan kepada pegawai.

Adapun aspek penilaian system merit adalah sebagai berikut:

- a. perencanaan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. pengembangan karier;
- d. promosi dan mutasi;
- e. manajemen kinerja;

- f. penggajian, penghargaan dan disiplin;
- g. perlindungan dan pelayanan; dan
- h. sistem informasi.



Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah pada tahun rencana ditampilkan pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2026
Kabupaten Lombok Tengah

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Realisasi th 2024	Target Th 2026
1	2	3	4		
1	Terwujudnya manajemen ASN yang profesional berbasis sistem merit		Indeks Merit Sistem	0.76	0.78
		Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN	Nilai Implementasi Indeks Sistem Merit	314.5	315
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Persentase ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	80	81.5
		Meningkatnya akuntabilitas kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah	Nilai Implementasi SAKIP Perangkat Daerah	79,47	81,20

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN 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 profesional dalam menunjang terselenggaranya pembangunan dan pemerintahan yang baik (*good governance*) serta terselenggaranya pelayanan prima.

Rencana Kerja dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 disusun sebagai bagian integral dari pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025–2029 dan selaras dengan arah kebijakan pembangunan daerah serta kebijakan nasional di bidang aparatur sipil negara. Perencanaan ini diarahkan untuk mendukung terwujudnya manajemen ASN yang profesional, berintegritas, dan berbasis kinerja, sekaligus memastikan terselenggaranya pelayanan administrasi kepegawaian yang prima bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.

Fokus utama Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 diarahkan pada penerapan sistem merit secara konsisten dan berkelanjutan dalam seluruh siklus manajemen ASN. Program dan kegiatan yang direncanakan mencakup penguatan perencanaan kebutuhan ASN berbasis analisis jabatan dan analisis beban kerja, pengisian jabatan yang objektif dan transparan, serta penataan karier ASN berbasis kompetensi dan kinerja. Dukungan pendanaan diarahkan untuk memperkuat kebijakan teknis, peningkatan kapasitas aparatur pengelola kepegawaian, serta penguatan sistem pendukung penerapan sistem merit.

Sejalan dengan sistem merit, penerapan manajemen talenta ASN menjadi fokus strategis dalam Rencana Kerja Tahun 2026. BKPSDM merencanakan kegiatan pemetaan potensi dan kompetensi ASN, penyusunan peta talenta dan *talent pool*, serta integrasi manajemen talenta dengan pengembangan kompetensi dan perencanaan suksesi jabatan. Pendanaan difokuskan pada penyediaan instrumen penilaian kompetensi, pengelolaan basis data talenta ASN, serta penguatan sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data.

Dalam rangka mendukung penegakan integritas dan disiplin ASN, Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 mengarahkan program dan kegiatan pada penguatan

pembinaan etika dan perilaku ASN, peningkatan pemahaman terhadap nilai-nilai dasar ASN, serta penguatan mekanisme pembinaan dan penegakan disiplin. Alokasi pendanaan diarahkan untuk kegiatan sosialisasi, pembinaan, serta penguatan kapasitas aparatur dalam pelaksanaan pembinaan disiplin ASN, sebagai bagian dari upaya membangun birokrasi yang berintegritas dan berwibawa.

Selanjutnya, peningkatan akuntabilitas kinerja menjadi bagian penting dalam Rencana Kerja dan Pendanaan BKPSDM Tahun 2026. Program dan kegiatan difokuskan pada penguatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran dan pelaporan kinerja, hingga evaluasi dan pemanfaatan hasil kinerja. Pendanaan diarahkan untuk peningkatan kapasitas SDM, penyempurnaan sistem informasi kinerja, serta penguatan monitoring dan evaluasi kinerja perangkat daerah, khususnya di lingkungan BKPSDM.

Di samping fokus strategis tersebut, BKPSDM tetap menempatkan layanan administrasi kepegawaian sebagai prioritas utama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada ASN. Rencana Kerja Tahun 2026 mencakup peningkatan kualitas dan kecepatan layanan administrasi kepegawaian, seperti layanan pengangkatan, mutasi, promosi, kenaikan pangkat, pensiun, serta layanan data dan informasi kepegawaian. Pendanaan diarahkan untuk mendukung digitalisasi layanan, peningkatan sarana dan prasarana pelayanan, serta peningkatan kompetensi petugas layanan kepegawaian agar mampu memberikan pelayanan yang responsif, transparan, dan berorientasi pada kepuasan ASN.

Dengan perencanaan kerja dan pendanaan yang terarah tersebut, BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 diharapkan mampu mengakselerasi penerapan sistem merit dan manajemen talenta, memperkuat integritas dan akuntabilitas kinerja ASN, serta meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian. Seluruh upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja birokrasi dan kualitas pelayanan publik, sekaligus mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah Kabupaten Lombok Tengah secara berkelanjutan.

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2026, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut :

1. **PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**
 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

- 3 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
- 4 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 5 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 6 Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektorial Daerah
- 7 Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- 8 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- 9 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/
Semesteran SKPD
- 10 Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
- 11 Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- 12 Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
Administrasi Umum Perangkat Daerah
- 13 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 14 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 14 Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- 16 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 17 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- 18 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan
Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
2. **PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- 19 Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN
- 20 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 21 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- 22 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- 23 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- 24 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 25 Pengelolaan Data Kepegawaian

Mutasi dan Promosi ASN

- 26 Pengelolaan Mutasi ASN
- 27 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- 28 Pengelolaan Promosi ASN
- 29 Pengembangan Kompetensi ASN
- 30 Pengelolaan Assessment Center
- 31 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- 32 Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
- 33 Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 34 Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 35 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 36 Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
- 37 Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
- 38 Pembinaan Disiplin ASN
- 39 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- 40 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

3. **PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

- Pengembangan Kompetensi Teknis
- 41 Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 42 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
- 43 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Tabel 4.1
RENCANA KERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (RENJA OPD)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. LOMBOK TENGAH TAHUN 2026

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN				PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
1	2	3	4	8	9	10	11	15	16	17
		BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			8,075,640,939.00				9,534,000,000.00	
	5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN			8,075,640,939.00				9,534,000,000.00	
	5.03	KEPEGAWAIAN			7,604,333,407.00				8,289,000,000.00	
1.	5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	-	-	5,685,364,498.00			-	5,809,000,000.00	
	5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<i>Dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD</i>	8 Dokumen	152,904,690.00			8 Dokumen	209,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	<i>Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	4 Dokumen	3,945,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	4 Dokumen	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	<i>Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD</i>	2 Dokumen	4,639,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Dokumen	7,000,000.00	BKPSDM

	5.03.01.2.01.0003	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	<i>Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD</i>	2 Dokumen	4,575,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Dokumen	7,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	<i>Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	6 Laporan	13,147,600.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	6 Laporan	15,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<i>Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	3 Laporan	117,416,590.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	3 Laporan	120,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0008	Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah	<i>Jumlah Dokumen Hasil Penyelenggaraan Walidata Pendukung Statistik Sektoral Daerah</i>	1 Dokumen	2,115,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	10,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.01.0010	Pelaksanaan Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	<i>Jumlah Berita Acara Hasil Forum Perangkat Daerah Berdasarkan Bidang Urusan yang Diampu dalam Rangka Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	2 Berita Acara	7,066,500.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Berita Acara	15,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	<i>Dokumen administrasi keuangan PD</i>	12 Dokumen	5,284,015,907.00			12 Dokumen	5,055,000,000.00	BKPSDM

	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	<i>Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN</i>	48 Orang/bulan	5,232,161,967.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	48 Orang/bulan	5,000,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.02.0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	<i>Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD</i>	2 Laporan	4,225,800.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Laporan	5,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	<i>Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD</i>	14 Laporan	47,628,140.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	14 Laporan	50,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	<i>Dokumen administrasi BMD pada SKPD</i>	1 Dokumen	4,630,000.00			1 Dokumen	15,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.03.0006	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	<i>Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD</i>	12 Laporan	4,630,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	15,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	<i>Dokumen Administrasi Kepegawaian PD</i>	1 Dokumen	4,396,600.00			1 Dokumen	15,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.05.0003	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	<i>Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian</i>	48 Dokumen	4,396,600.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	48 Dokumen	15,000,000.00	BKPSDM

	5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	<i>Laporan administrasi umum PD</i>	12 Dokumen	65,721,000.00			12 Dokumen	345,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	<i>Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan</i>	2 Paket	5,124,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Paket	200,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	<i>Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	12 Laporan	58,572,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	110,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.06.0011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	<i>Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD</i>	1 Dokumen	2,025,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<i>Layanan pemerintahan daerah</i>	12 Bulan	84,219,331.00			12 Bulan	70,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>	12 Laporan	31,917,600.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	<i>Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan</i>	12 Laporan	52,301,731.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<i>BMD kondisi baik</i>	2 Jenis	89,476,970.00			2 Jenis	100,000,000.00	BKPSDM
	5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	<i>Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara</i>	25 Unit	89,476,970.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	25 Unit	100,000,000.00	BKPSDM

			<i>dan dibayarkan Pajaknya</i>							
2.	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	-	-	1,918,968,909.00			-	2,480,000,000.00	
	5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	<i>Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian</i>	3 Dokumen	772,445,522.00			3 Dokumen	940,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0001	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	<i>Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN</i>	1 Dokumen	5,821,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	10,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	<i>Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	1 Dokumen	33,154,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	<i>Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	1 Dokumen	143,555,334.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	150,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	<i>Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	12 Dokumen	39,609,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	45,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	<i>Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi</i>	1 Lembaga	150,306,361.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Lembaga	250,000,000.00	BKPSDM

	5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	12 Dokumen	337,985,041.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	250,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.01.0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian</i>	12 Dokumen	62,014,786.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	200,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	<i>Dokumen SK mutasi dan promosi ASN</i>	2 Dokumen	303,721,971.00			2 Dokumen	465,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah</i>	12 Dokumen	105,354,090.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	90,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.02.0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	<i>Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	6 Dokumen	32,129,920.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	6 Dokumen	75,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN</i>	4 Dokumen	166,237,961.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	4 Dokumen	300,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	<i>Dokumen Laporan pengembangan kompetensi ASN</i>	12 Dokumen	622,638,883.00			12 Dokumen	585,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.03.0002	Pengelolaan Assessment Center	<i>Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center</i>	2 Dokumen	265,856,948.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Dokumen	300,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	<i>Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan</i>	8 Orang	304,686,500.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	8 Orang	210,000,000.00	BKPSDM

	5.03.02.2.03.0006	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	<i>Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan</i>	100 Orang	28,219,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	100 Orang	45,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	<i>Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir</i>	100 Orang	23,876,435.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	100 Orang	30,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Dokumen hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur</i>	12 Dokumen	220,162,533.00			12 Dokumen	490,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0001	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	1 Dokumen	7,500,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	1 Dokumen	35,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<i>Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	12 Dokumen	32,532,460.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	90,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	<i>Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan</i>	12 Orang	43,640,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Orang	200,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0005	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	<i>Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa</i>	125 Orang	20,363,375.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	125 Orang	45,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0007	Pembinaan Disiplin ASN	<i>Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan</i>	4000 Orang	63,220,140.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	4000 Orang	75,000,000.00	BKPSDM
	5.03.02.2.04.0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	<i>Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN</i>	12 Laporan	30,123,838.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	30,000,000.00	BKPSDM

	5.03.02.2.04.0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	<i>Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani</i>	12 Dokumen	22,782,720.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Dokumen	15,000,000.00	BKPSDM
	5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			471,307,532.00				1,245,000,000.00	
1.	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	-	-	471,307,532.00			-	1,245,000,000.00	
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	<i>Dokumen Laporan pengembangan kompetensi teknis</i>	1 Dokumen	149,065,800.00			1 Dokumen	245,000,000.00	BKPSDM
	5.04.02.2.01.0001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	<i>Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun</i>	2 Dokumen	49,038,000.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	2 Dokumen	45,000,000.00	BKPSDM
	5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	<i>Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi</i>	100 Orang	100,027,800.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	100 Orang	200,000,000.00	BKPSDM

	5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	<i>Dokumen laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	1 Dokumen	322,241,732.00			1 Dokumen	1,000,000,000.00	BKPSDM
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	<i>Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	12 Laporan	322,241,732.00	Kab. Lombok Tengah	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	12 Laporan	1,000,000,000.00	BKPSDM
	J U M L A H				8,075,640,939.00				9,534,000,000.00	

Keterangan: Matriks Bab IV diambil dari Matriks Renja pada aplikasi SIPD

BAB V PENUTUP

Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026 disusun sebagai dokumen perencanaan tahunan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan di bidang manajemen aparatur sipil negara dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dokumen ini merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2025–2029 serta diselaraskan dengan arah kebijakan pembangunan daerah dan kebijakan nasional di bidang aparatur sipil negara.

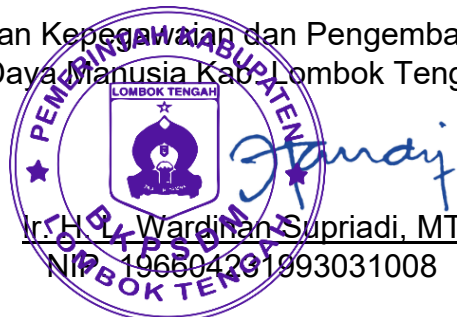
Melalui Rencana Kerja Tahun 2026 ini, BKPSDM berkomitmen untuk terus mendorong penerapan sistem merit dan manajemen talenta secara konsisten, memperkuat integritas dan disiplin ASN, meningkatkan akuntabilitas kinerja, serta mengembangkan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Di samping itu, peningkatan kualitas layanan administrasi kepegawaian tetap menjadi prioritas sebagai wujud komitmen BKPSDM dalam memberikan pelayanan yang terbaik, cepat, dan akuntabel kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Kerja BKPSDM Tahun 2026 sangat bergantung pada sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan, baik di lingkungan pemerintah daerah maupun dengan pemerintah pusat. Oleh karena itu, diperlukan komitmen bersama, konsistensi pelaksanaan, serta penguatan pengendalian dan evaluasi kinerja agar seluruh program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara efektif dan memberikan manfaat nyata.

Dengan ditetapkannya Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2026, diharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM dapat berjalan lebih terarah, terukur, dan akuntabel, serta mampu memberikan kontribusi signifikan dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan, guna mendukung pencapaian visi pembangunan Kabupaten Lombok Tengah secara berkelanjutan.

Praya 9 November 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kab Lombok Tengah



H. L. Wardian Supriadi, MT
NIK 196604201993031008