



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)

TAHUN 2024



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA**

LAPORAN

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2024**

(LKj-IP SKPD)



DISUSUN OLEH :

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2025**

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah tahun 2024. Laporan Kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2024. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi, antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban yang diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Praya, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
Kabupaten Lombok Tengah,



Standij
Irfan Warginan Supriadi, MT
NIP. 19660423 199303 1 008

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
RINGKASAN EKSEKUTIF	v
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Tugas Pokok dan Fungsi.....	1
I.2 Data Kepegawaian.....	3
I.3 Struktur Organisasi BKPSDM.....	6
BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA	8
II.1 Rencana Strategis.....	8
II.2 Rencana Kinerja Tahunan	20
II.3 Indikator Kinerja Utama	24
II.4. Perjanjian Kinerja Badan.....	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	28
III.1 Skala Pengukuran Evaluasi Kinerja.....	28
III.2 Evaluasi Kinerja Pencapaian Sasaran.....	29
III.3 Evaluasi Pencapaian Kinerja pencapaian Tujuan Strategis Tahun Perangkat Daerah Tahun 2024.....	45
III.4 Akuntabilitas Keuangan	60
III.5 Analisis Efisiensi Sumber Daya	65
III.6 Perbandingan Target Indikator Kinerja Nasional dengan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Lombok Tengah	70
III.7 Tindak Lanjut Hasil EVALUASI AKIP	72
BAB IV PENUTUP	76

LAMPIRAN

1. DOKUMEN-DOKUMEN PENDUKUNG PENCAPAIAN
TARGET KINERJA PENCAPAIANSASARAN DALAM
PERJANJIAN KINERJA;
2. DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH SKPD
TAHUN 2024
3. TABEL HUBUNGAN ANTAR DOKUMEN PERENCANAAN;

RINGKASAN EKSEKUTIF

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 2022-2026 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 2022-2026, 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 oraganisasi 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.

Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 ini disusun dengan berpedoman pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja

Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) 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 2022-2026.

**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 2022-2026
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 Pendayagunaan Aparatur 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 indicator 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

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kedudukan

Pelaporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Pelaporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Penyusunan laporan kinerja didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sesuai dengan peraturan bupati nomor 94 Tahun 2024 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah

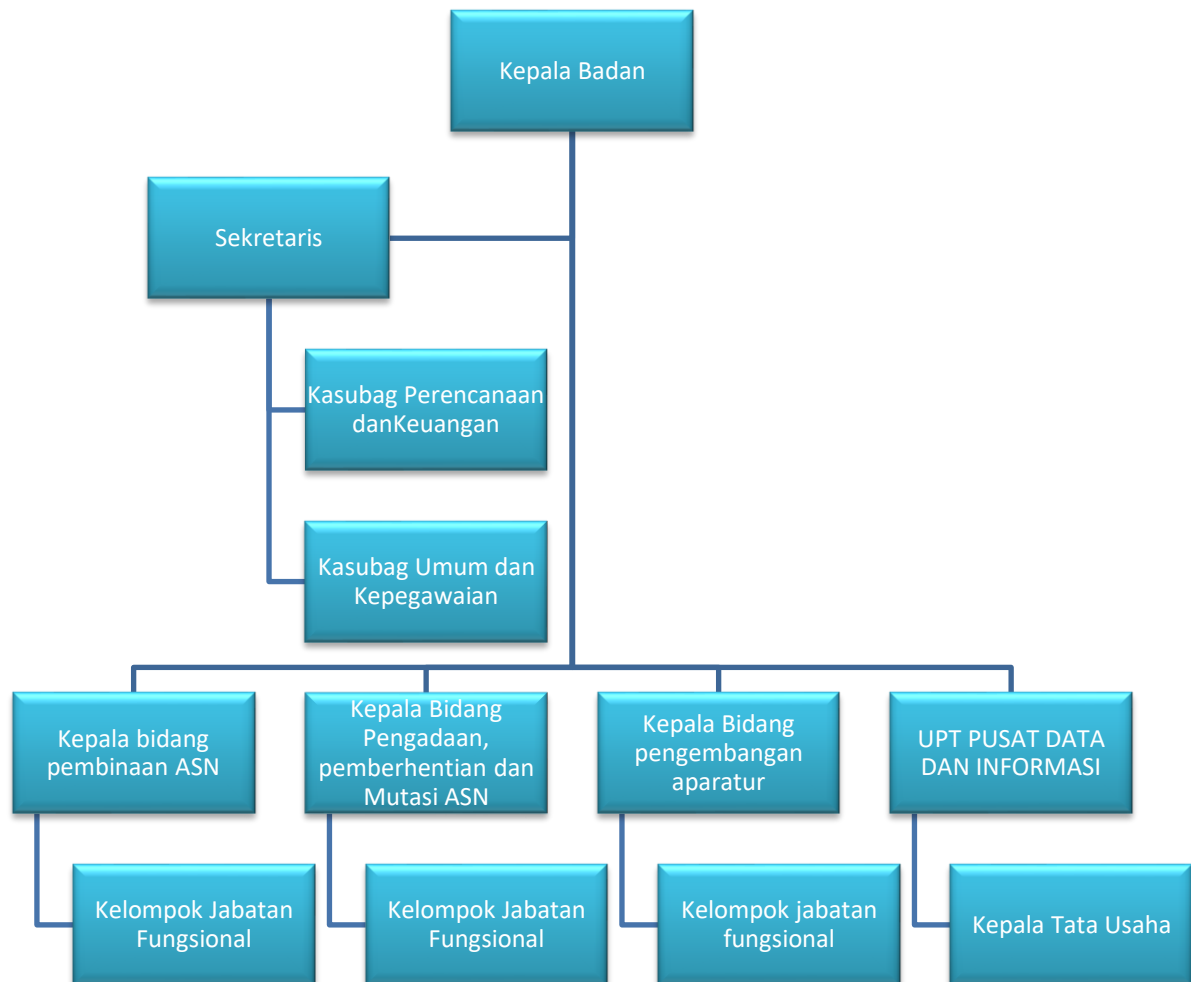
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, secara simultan terus berupaya untuk mewujudkan aspirasi masyarakat. Kegiatan-kegiatan selama ini lebih diarahkan pada proses penataan administrasi kepegawaian serta proses penataan dan pengembangan kualitas pegawai guna mewujudkan aparatur daerah yang profesional dalam menunjang terselenggaranya pembangunan dan pemerintahan yang baik (*good governance*) serta terselenggaranya pelayanan prima.

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan, dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah. Pelayanan kepegawaian adalah segala bentuk penyelenggaraan pelayanan kepegawaian secara

maksimal yang diberikan pengelola kepegawaian dengan segala kemampuannya dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan untuk mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat pengguna.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 94 Tahun 2024 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten.



Gambar 1.1 Bagan struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah

Dalam menjalankan fungsinya Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari:

A. Kepala Badan.

B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

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

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

1. Kepala Bidang pembinaan ASN yang membawahi kelompok jabatan fungsional
2. Kepala Bidang Pengadaan, pemberhentian dan Mutasi ASN yang membawahi kelompok jabatan fungsional
3. Kepala Bidang pengembangan aparatur yang membawahi kelompok jabatan fungsional.
4. UPT Pusat Data dan Informasi

D. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- b. Penyusunan kebijakan teknis di bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- c. Pelaksanaan tugas dukungan teknis Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- d. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan;
- e. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

I.2 Data Kepegawaian

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPSDM) Kabupaten Lombok Tengah keadaan sampai dengan 31 Desember 2024 adalah sebanyak 40 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

**DATA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH
PER 31 DESEMBER 2024**

NO	N A M A	L/P	GOL.	ESELON	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	DIKLAT PIM
1	Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI,MT	L	IV/c	II	Kepala Badan	S.2	PIM II
2	Ir. SUPYAN, MM	L	IV/a	III	Sekretaris Badan	S.2	PIM III
3	ANGGUN CHRISTINA,S.STP	L	IV/a	III	Kepala Bidang Pembinaan ASN	S.1	PIM III
4	LALU IMAM HUSNU,S.STP.M.Ec.Dev.	L	IV.a	III	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi ASN	S.2	PIM III
5	SAZDI WAHYUDI,S.STP.MH	L	IV.a	III	Kepala Bidang Pengembangan Aparatur	S2	PIM III
6	DWI FITRIANINGSIH, S. STP	P	III/d	IV	Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	S.1	PIM. IV
7	RAHMAD IZZAN, SE	L	III/d	IV	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	S.1	PIM. IV
8	LALANG RIDHO MULTAZAM, S.STP	L	III/c	IV	Kepala UPT pusat Data dan Informasi	S.1	
9	ALMIZU BERLIAND I MUNAS, SE	L	III/c	IV	Kasubag Tata Usaha UPT Pusat data dan informasi	S.1	-
10	SUPRATMAN, S.IP	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV
11	RIZA FAESAL, ST	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-
12	DONI FIRMANSYAH, S.IP	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV
13	FAHRIAL ERMANSYAH, SE	L	III/d	IV	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	PIM. IV
14	MUHAMAD ARSY FAOZAN, S.STP	L	III/c		Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	
15	GITA HIRMA ATMADIAN, S.STP	P	III/b	-	Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	-

NO	N A M A	L/P	GOL.	ESELON	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	DIKLAT PIM
16	BAYU SURYA PERMANA, SE	L	III/c		Analisis Kepegawaian ahli muda	S.1	
17	L ROMI SOPIAN TOHRI, S.Kom., MM	L	IV/a		Analisis Diklat	S2	
18	ERNI KURNIATI, S.Psi	P	III/d		Analisis Kediklatan	S1	-
19	MOH. HADIANTO ISMANGOEN, S.Kom	L	III/d		Pengelola Kepegawaian	S1	
20	DEWI MARLINDA, S.Adm	P	III/c	-	Bendahara	S.1	-
21	EKA MAYASARI, SE	P	III/c	-	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	S.1	-
22	HADI PEMANA, S.STP	L	III/b	-	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	S.1	-
23	BAIQ ARIE ZAKIATY, SE	P	III/b	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-
24	BETTY INDAH MAWARTI, A.Md	P	III/b	-	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	D.3	
25	BAIQ DHIANA WULANDARY S.,ST.	P	III/b	-	Pengadministrasian Tugas Belajar/ Ijin Belajar	S.1	
26	LIES SETIAWATI, S.Adm	P	III/b		Pengelola Data	S1	
27	ST. WALINAH	P	III/a	-	Pengelola Daftar Gaji Data	SLTA	-
28	NUR RAHMAT HIDAYATULLAH, S.STP.	L	III/a		Pengelola Kepegawaian	S1	
29	REZA ADYAPUTRA, A.Md.	L	III/a	-	Pengelola data dan jaringan	S1	-
30	FAIDLUL ILAHI, A.Md	L	III/a	-	Pengelola data dan jaringan	S1	-
31	SALMAN JUNAIDI	L	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S1	-
32	JUMAWAN, S,Adm	L	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-
33	HAMZUN WADI, S.Adm	L	III/a	-	Pengelola Data	S.1	-
34	LALU MUJITAHIT	L	III/a	-	Pengelola Kepegawaian	S.1	-
35	SELAMAT RIYADI, A.Md.	L	II/d	-	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	D.3	-
36	HAYATIN	P	II/d	-	Pengelola Sistem Informasi	SLTA	-

NO	N A M A	L/P	GOL.	ESELON	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR	DIKLAT PIM
					Manajemen Kepegawaian		
37	LALU YUNUS	L	II/d	-	Pranata Kearsipan	SLTA	-
38	BAIQ RISFA ASNUL ISNAINI	P	II/d	-	Pengadministrasi Persuratan	SLTA	
39	BAIQ DEWI FEBRIANTI	P	II/d	-	Pengadministrasi Kepegawaian	SLTA	-
40	LALU M. ZOHRI KURNIAWAN	L	II/d	-	Pengadministrasi Kepegawaian	SLTA	
41	Hj. BAIQ MUSLIHAN	P	II/d	-	Pengadministrasi Persuratan	SLTA	-
42	LALU YASSER ARAFAT	L	II/c	-	Pengemudi	SLTA	-

Keadaan : 31 Desember 2024

Dari tabel diatas dapat diuraikan jumlah Pejabat Pimpinan tinggi pratama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 1 orang, pejabat administrator berjumlah 4 orang, Pejabat pengawas berjumlah 4 orang, pejabat fungsional 7 orang dan pelaksana 26 orang.

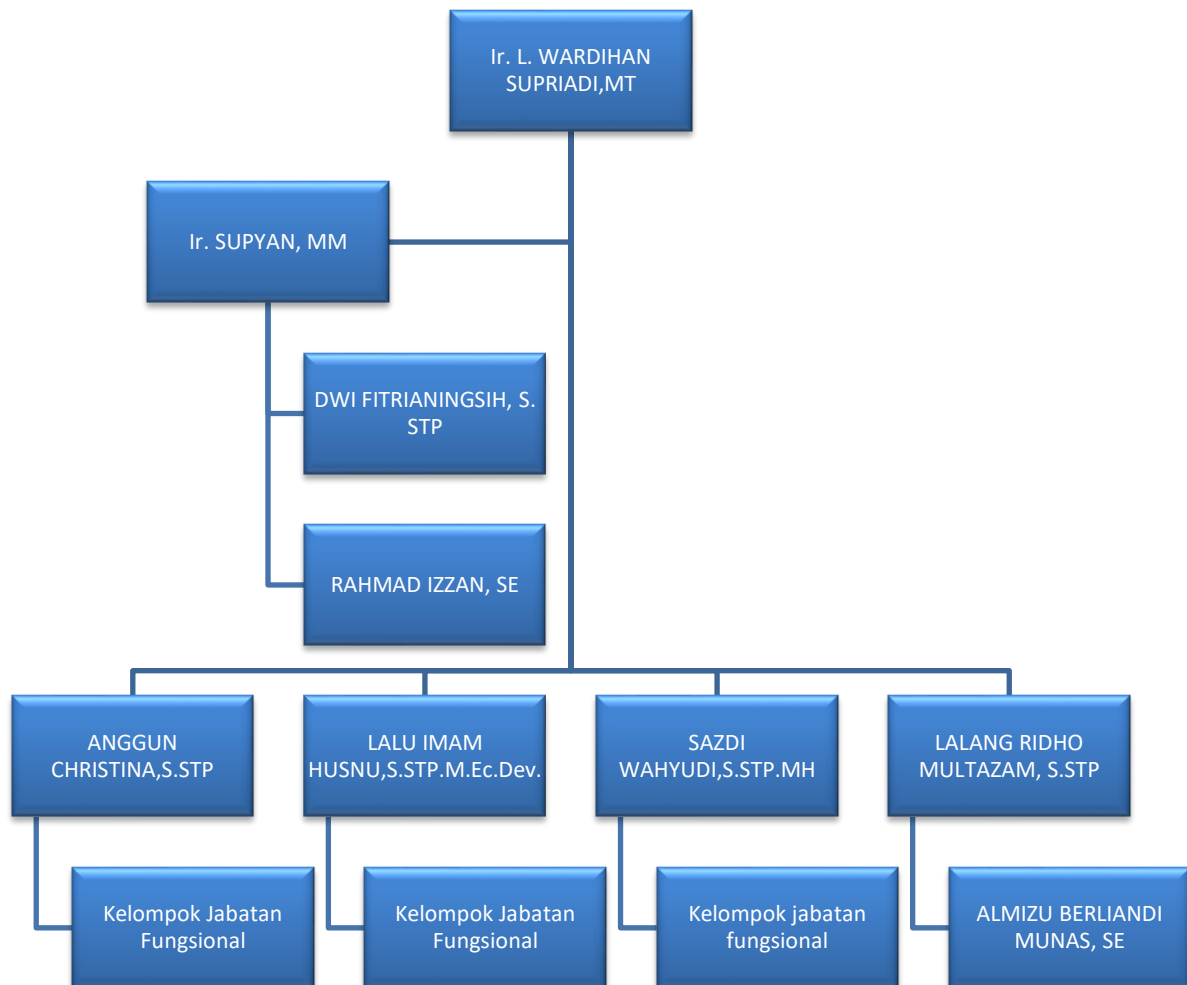
Berdasarkan data pangkat pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah, terdapat 6 orang pegawai dengan golongan IV, 28 orang golongan III dan 8 orang golongan II.

Dari data pendidikan dapat diuraikan 5 orang dengan pendidikan S2, 27 orang pendidikan s1, 2 orang pendidikan D III, dan 8 orang pendidikan SLTA

I.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 94 Tahun 2024 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri dari:

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BKPSDM KAB. LOMBOK TENGAH



Gambar 1.2 Susunan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

II.1 Rencana Strategis

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Lombok Tengah berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*).

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021- 2026 dibuat mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021- 2026 yang memuat Visi Bupati dan Wakil Bupati Lombok Tengah:



Penataan manajemen ASN di Kabupaten Lombok Tengah tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu pula penataan manajemen ASN di Kabupaten Lombok Tengah harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026, dengan visi adalah ***“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera, Bermutu dan Berbudaya”***.

MISI KABUPATEN LOMBOK TENGAH

1. Merawat Akhlaqul Karimah dalam Kehidupan Bermasyarakat
2. Mencapai Sumber Daya Manusia yang Cerdas, Mandiri dan Unggul;
3. Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih
4. Pembangunan Ekonomi yang Berkeseimbangan dan Berkelanjutan didukung Infrastruktur Berkualitas;
5. Melestarikan dan Mengembangkan Nilai-nilai Budaya Luhur.

Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah, masuk pada misi ketiga yaitu **“Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih”**. dimana misi ini menekankan peningkatan kualitas perencanaan dan monitoring evaluasi pembangunan daerah, kualitas penatausahaan keuangan daerah, kualitas pengawasan aparatur yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya aparatur yang professional, tersedianya sarana prasarana pelayanan public yang memadai, terselamatkannya dokumen/arsip daerah, meningkatnya perencanaan pembangunan, pengelolaan data dan koordinasi pembangunan daerah serta terwujudnya tata kelola keuangan dan barang milik daerah (*asset*) yang baik dan terwujudnya pengawasan yang profesional.

Misi ketiga : **Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih** mempunyai tujuan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, yang dapat diwujudkan dengan pencapaian sasaran:

- (1) Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah; dan
- (2) Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

3	Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih;		
	T3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi
	S-3.1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Nilai SAKIP
	S-3.2	Meningkatnya kualitas pelayanan public	Persentase OPD dengan predikat Indeks Kepuasan Masyarakat baik

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dijelaskan salah satu indikator penilaian Reformasi birokrasi yaitu Aspek hasil antara yang diukur dengan dua indikator pada dua kondisi, yaitu:

- 1) *Merit System*, diukur dengan Indeks Sistem Merit dari KASN;
- 2) ASN Profesional, diukur dengan Indeks Profesionalitas dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KAB. LOMBOK TENGAH
TAHUN 2021 S.D. 2026**

Instansi : BADAN PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tujuan	Sasaran		Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran		Keterangan
	Uraian	Indikator	Kebijakan	Program	
1	2	3	4	5	6
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi wujudnya		Indeks Profesionalitas ASN			
	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Peningkatan Kompetensi ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur	
	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			
		Rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi			
Meningkatnya kualitas tata Kelola najemen ASN	Nilai indeks system merit	Peningkatan Kualitas tata kelola Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah		

II.1.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

1) Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang

lingkup manajemen kepegawaian daerah yaitu manajemen sumberdaya aparatur.

Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 – 2026 adalah :

”Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, Berintegritas dan Berkinerja tinggi”

Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897), profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang ahli di bidangnya, atau profesional.

Pengertian integritas dalam nilai-nilai kinerja adalah berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas diawali dengan berpikir bukan berkata. Berpikir melahirkan pengetahuan, pemahaman, nilai, keyakinan dan prinsip.

Kinerja adalah prestasi kerja seseorang. Kinerja seseorang dikatakan baik atau tinggi jika dia dapat melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ruang Lingkup Manajemen Kepegawaian Menurut *Poniran (2011)* memberikan penjelasan bahwa manajemen kepegawaian terdapat beberapa kegiatan atau lingkup prosesnya, yang antara lain:

- Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk menyusun dan menetapkan formasi pegawai

- Pengadaan

Pengadaan ialah aktivitas untuk mengisi formasi yang kosong yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarian, pengangkatan sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai.

- Pengembangan Kualiatas

Pada tahap ini dilaksanakan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk

pegawai. Hal ini dilaksanakan untuk menunjang dan meningkatkan kredibilitas para pegawai dalam bekerja melayani masyarakat.

- **Penempatan**

Apabila telah mendapatkan bimbingan teknis dan fungsi tugas maka akan dilakukan penempatan kepada para pegawai yang sudah dipilih dengan keahliandan kriteria masing-masing anggota supaya tugas dan fungsi yang kemudian diberikan dapat berjalan dengan baik.

- **Promosi**

Promosi jabatan dilakukan untuk menghargai pengorbanan dan pengabdian pegawai selama ia bekerja.

- **Penggajian**

Gaji bersifat hak pegawai dan merupakan balas jasa atas hasil kerja, maka gaji pegawai ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab dan juga tidak melupakan aspek kelayakan untuk hidup

- **Kesejahteraan**

Kesejahteraan diukur dipengaruhi oleh kebutuhan para pegawai yang berbeda-beda. Ini akan sulit untuk mengukur tingkat kesejahteraan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain.

- **Pemberhentian**

Pemberhentian pegawai merupakan pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai.

- **Pensiun**

Pensiun yaitu hak kepegawaian yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat-syarat menurut perundang-undangan yang berlaku

2). Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Terwujudnya ASN yang berkompeten

2. Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan;
3. Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021–2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN
2022-2026**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran
1	2	3	4
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi
		Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi
	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai indeks sistem merit	

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.

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling

rendah.

2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. 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.

3. 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 dicapai serta perilaku PNS.

4. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. 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.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator, sebagai berikut

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i \\ = IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$\begin{aligned} IP_1 &= W_{1j} * R_{1j} \\ IP_2 &= W_{2k} * R_{2k} \\ IP_3 &= W_{3l} * R_{3l} \\ IP_4 &= W_{4m} * R_{4m} \end{aligned}$$

Dimana:

IP	=	Indeks Profesionalisme
IP _i	=	Indeks Profesionalisme ke-i
IP ₁	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
IP ₂	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
IP ₃	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
IP ₄	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
W _{1j}	=	Bobot Sub Dimensi Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban Sub Dimensi Kualifikasi ke-j
W _{2k}	=	Bobot Sub Dimensi Kompetensi ke-k * Rating Jawaban Sub Dimensi Kompetensi ke-k
W _{3l}	=	Bobot Sub Dimensi Kinerja ke-l * Rating Jawaban Sub Dimensi Kinerja ke-l
W _{4m}	=	Bobot Sub Dimensi Disiplin ke-m * Rating Jawaban Sub Dimensi Disiplin ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100;
- b. 81 – 90;
- c. 71 – 80;
- d. 61 – 70; dan
- e. 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;
- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

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

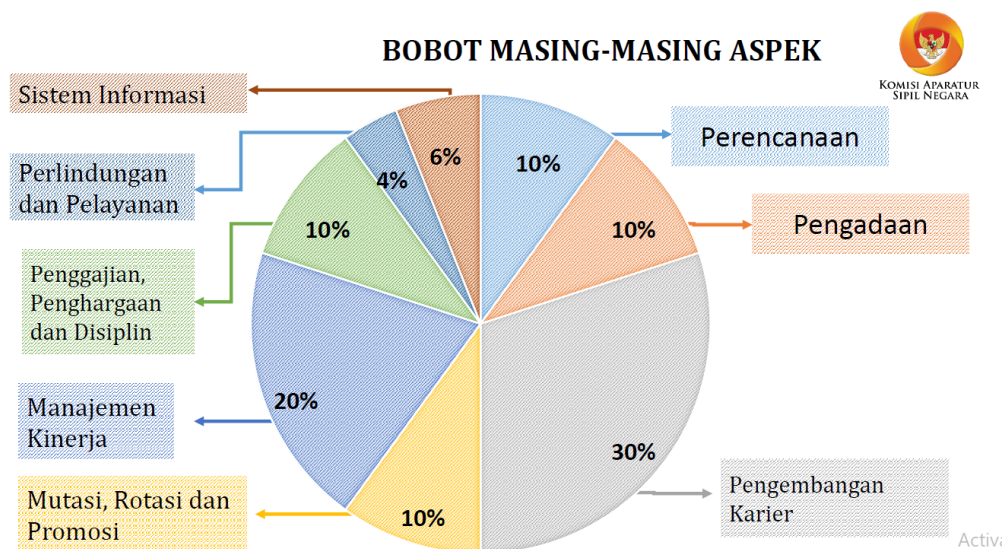
Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, 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.



II.1.2 Strategi dan Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi maka dapat disusun strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasebagai berikut:

1) Strategi

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya,

BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparaturnya maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakandan tujuan pembangunan Kabupaten Lombok Tengah secara keseluruhan. Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

- a. *Strengths-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
- b. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
- c. *Strengths-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
- d. *Weakness-Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil telaahan tersebut ditetapkan Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural
- b) Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN
- c) Meningkatkan kualitas tata Kelola manajemen ASN

2) Kebijakan

- a) Peningkatan Kompetensi ASN
- b) Peningkatan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN
- c) Peningkatan Kualitas Tata Kelola Manajemen ASN

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

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera, Bermutu dan berbudaya

Misi 3 : Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerjatinggi	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural	Peningkatan Kompetensi ASN
	Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN	Peningkatan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN
	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Meningkatkan kualitas tata Kelola manajemen ASN	Peningkatan Kualitas tata kelola Manajemen ASN

II.2 Rencana Kinerja Tahunan

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 dipertanggung jawabkan, komitmen dan integritas perencanaan di semua lapisan.

RENCANA KINERJA TAHUNAN BKPSDM TAHUN 2024

Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	79
Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	30
Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	24
	Rata-rata Indeks profesionalisme dimensi Disiplin	5
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	20
Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai Indeks sistem merit	300

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut :

A. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	
a. 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
b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	
6.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
7.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

	8.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD
c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah		
	9.	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD
d. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah		
	10.	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian
e. Administrasi Umum Perangkat Daerah		
	11.	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
	12.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
	13.	Fasilitasi Kunjungan Tamu
	14.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
f. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		
	15.	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
g. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	16.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
	17.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
h. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		
	18.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
B. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		
i. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		
	19.	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
	20.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
	21.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
	22.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
	23.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
	24.	Pengelolaan Data Kepegawaian
j. Mutasi dan Promosi ASNyhn		
	25.	Pengelolaan Mutasi ASN
	26.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
	27.	Pengelolaan Promosi ASN
k. Pengembangan Kompetensi ASN		
	28.	Pengelolaan Assesment Center
	29.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

	30.	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
	31.	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
I. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
	32.	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
	33.	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
	34.	Pembinaan Disiplin ASN
	35.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
	36.	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai
C. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
m. Pengembangan Kompetensi Teknis		
	37.	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
	38.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
o. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
	39.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

II.3 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2022-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formulasi Perhitungan	Pengertian Indikator	Sumber Data	PENANGGUNG JAWAB	Kondisi Saat	Target Kinerja Tahun ke-					Kondisi Akhir
									1	2	3	4	5	
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas	IP ASN : IP1 + IP2 + IP3 + IP 4 IP 1 : dimensi kualifikasi (bobot 25) IP 2 : dimensi Kompetensi (bobot 40) IP 3 : dimensi kinerja (bobot 30) IP 4 : dimensi disiplin (bobot 5)	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	SIASN BKN	BKPSDM	57.52	63	65	79	82	83	83
		Terwujudnya ASN yang berkompoten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kompetensi : Jumlah ASN	Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam	SIASN BKN	BKPSDM	15	17	19	30	31	31	
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kinerja : Jumlah ASN	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 dicapai serta perilaku PNS	SIASN BKN	BKPSDM	25.34	28	28	24	25	26	26
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Jumlah total capaian nilai Dimensi Disiplin : Jumlah ASN	Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin ASN dalam aplikasi (IDIS) BKN	SIASN BKN	BKPSDM	4.99	5	5	5	5	5	5
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kualifikasi : Jumlah ASN	Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dan jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah	SIASN BKN	BKPSDM	12.19	13	13	20	21	21	21
	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Nilai indeks merit sistem	Formulasi Perhitungan berdasarkan 8 aspek manajemen ASN yang tertuang dalam Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 (Penilaian oleh Tim Verifikasi Kemapanan RB)	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	SIASN BKN	BKPSDM	156	245	265	300	305	310	310	

Desa, 2 September 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



II.4. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. LALU PATHUL BAHRI, SIP**
Jabatan : **Bupati Lombok Tengah**

Selaku atasan langsung pihak pertama Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Praya, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,

H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,



Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	69
1.	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	23
2.	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kinerja	28
		Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi Disiplin	5
		Rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	13
3.	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai Indeks sistem merit	285

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 6.129.922.036,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.426.745.252,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 528.914.955,00
Total		Rp 8.085.582.243,00

Praya, 2 Januari 2024

Pihak Kedua,



H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,



Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
 NIP. 196604231993031008

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT**
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Lombok Tengah**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. LALU PATHUL BAHRI, SIP**
Jabatan : **Bupati Lombok Tengah**

Selaku atasan langsung pihak pertama Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja tahunan sesuai lampiran perjanjian ini dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.

Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Praya, 2 Oktober 2024

Pihak Kedua,



H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,



Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	79
1.	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	30
2.	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kinerja	24
		Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi Disiplin	5
		Rata-rata nilai Indeks Profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	20
3.	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai Indeks sistem merit	300

No	Program	Anggaran
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 6.520.020.689,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.362.820.596,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 567.848.955,00
Total		Rp 8.450.690.237,00

Praya, 2 Oktober 2024

Pihak Kedua,



H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Pihak Pertama,



Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604231993031008

RENCANA SASARAN KINERJA PEGAWAI

OPD : BKPSDM

PERIODE PENILAIAN : 1 JANUARI S.D 31 DESEMBER
TAHUN 2024

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	Ir. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT	NAMA	H.L. PATHUL BAHRI, S.IP
NIP	196604231993031000	NIP	-
PANGKAT/GOL RUANG	PEMBINA UTAMA MUDA (IV/C)	PANGKAT/GOL RUANG	-
JABATAN	KEPALA BADAN	JABATAN	BUPATI LOMBOK TENGAH
INSTANSI	BKPSDM	INSTANSI	-
NO	RENCANA KINERJA	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
1	2	3	4
A. KINERJA UTAMA			
	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	79
	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi	30
	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi kinerja	24
		Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensi Disiplin	5
		Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN dimensikualifikasi	20
	Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai Indeks sistem merit	300
B. KINERJA TAMBAHAN			

BUPATI LOMBOK TENGAH,



H. LALU PATHUL BAHRI, SIP

Lombok Tengah, 2 Oktober 2024

Kepala BKPP Kab. Lombok Tengah,



IR. L. WARDIHAN SUPRIADI, MT

NIP. 196604231993031008

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

III.1 Skala Pengukuran Evaluasi Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badanhukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalandalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dankegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan. Pengukuran yang dimaksud itu merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok Indikator Kinerja Kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dandampak.

Perhitungan persentase pencapaian rencana tingkat kinerja dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik maka digunakan rumus :

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

Untuk menilai keberhasilan pencapaian indikator kinerja sasaran digunakan sasaran skala ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1 Sasaran Skala Ordinal

No	Capaian Kinerja	Keterangan
1	91% ≤ 100%	Sangat Tinggi
2	76 % ≤ 90%	Tinggi
3	66 % ≤ 75%	Rendah
4	51 % ≤ 65%	Rendah
5	≤ 50%	Sangat Rendah

III.2 Evaluasi Kinerja Pencapaian Sasaran

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 Manusiadapat dilihatpada 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 profesionallitas ASN dimensi kompetensi	Point	30	31.07	103.56%	12.62	31	SIASN BKN
3	Rata-rata Indeks profesionallitas ASN dimensi kinerja	Point	24	25.32	105.5%	24.96	26	SIASN BKN
4	Rata-rata Indeks profesionallitas ASN dimensi Disiplin	Point	5	5	100%	5	5	SIASN BKN
5	Rata-rata Indeks profesionallitas 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 kualifikasijabatan 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 dicapai serta 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.

b) Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Persentase Pencapaian} & : & \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana Target}} \times 100\% \\
 \\
 105.5 & : & \frac{25.32}{24} \times 100\% \\
 \\
 100 & : & \frac{5}{5} \times 100\% \\
 \\
 101.8 & : & \frac{20.36}{20} \times 100\%
 \end{array}$$

1. Analisa Faktor Keberhasilan

- a. Proyeksi kebutuhan lima tahunan telah disampaikan tepat waktu kepada Kementerian PAN-RB dan BKN;
- b. Penerapan *reward and punishment* bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah yang didasarkan pada kinerja dan kedisiplinan
- c. Pelaporan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tepat waktu pada aplikasi E-Kinerja sehingga rekapitulasi data dapat lebih maksimal guna penyusunan Penilaian Kinerja dan Rekap TPP.

- d. Melakukan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur melalui aplikasi e Kinerja yang terintegrasi dengan SI MANTAP, Pelaporan Kinerja bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah melalui Kegiatan Verifikasi dan Validasi Data Laporan Kinerja PNS pada Aplikasi SI ASN BKN;
- e. Pembinaan disiplin ASN secara berjenjang pada Perangkat Daerah dan penegakan kode etik dan Disiplin ASN.

2. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

- a. Pemetaan kebutuhan jabatan pelaksana dan jabatan fungsional pada seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah;
- b. Melakukan verifikasi setiap usulan formasi pada setiap Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah;
- c. Seleksi Rekrutmen Pegawai yang komprehensif, obyektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kemampuan atau keahlian yang dimiliki.
- d. Monitoring dan evaluasi penegakan disiplin ASN dan Kode Etik ASN secara holistik dan terintegrasi.

3. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya

Formulasi penghitungan efisiensi penggunaan anggaran didapatkan melalui rumus sebagai berikut:



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	<i>Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	26,052,030	26,050,000	99.99	2,030	0.01
2	<i>Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN</i>	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	<i>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	67,239,749	61,234,485	91.07	6,005,264	8.93
5	<i>Pembinaan Disiplin ASN</i>	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 tahun 2024 : 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 di tetapkan 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 tetpa menjadi target prioritas kinerja pada Tahun 2025 agar pada Tahun 2026 target target kinerja dapat tercapai secara maksimal.

Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Persentase} & = & \text{Realisasi} \times 100\% \\
 \text{pencapaian} & & \frac{\text{Rencana}}{\text{Rencana}} \\
 \\
 103,56\% & = & \frac{31.07}{30} \times 100\%
 \end{array}$$

1. Analisa Faktor Keberhasilan

- a. Mendorong Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah untuk melaksanakan pengembangan kompetensi di masing-masing perangkat daerah;
- b. Menyelenggarakan bimbingan teknis, seminar, *workshop* yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN;
- c. memberikan kinerja dan pelayanan terbaik dalam program pengembangan dan pengelolaan kepegawaian dengan melibatkan penuh Teknologi Informasi dalam manajemen ASN;
- d. Proses pendokumentasian hasil uji kompetensi sebagai bagian dari

manajemen talenta dilaksanakan melalui sistem informasi manajemen ASN.

2. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

- a. Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara intensif baik melalui pola klasikal maupun metode daring.
- b. Penyusunan dokumen analisa kesenjangan kompetensi ASN pada seluruh perangkat Daerah;
- c. Penyusunan dokumen human capital development plan sebagai dasar perencanaan dan pemetaan pengembangan kompetensi ASN.
- d. Rekonsiliasi data kompetensi ASN
- e. Koordinasi secara intensif dengan BKN baik BKN Regional X Denpasar maupun BKN Pusat tentang integrasi sistem data ASN (SIASN dan SI DAWAI)

3. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya

Formulasi penghitungan efisiensi penggunaan anggaran didapatkan melalui rumus sebagai berikut:



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	% efisensi
	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	<i>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>	26,960,000	26,829,100	99.51	130,900	0.49
2	<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</i>	99,529,695	49,312,152	49.55	50,217,543	50.45
3	<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	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 Birokasi 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	Indikator Kinerja	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 tahun 2024 : 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.

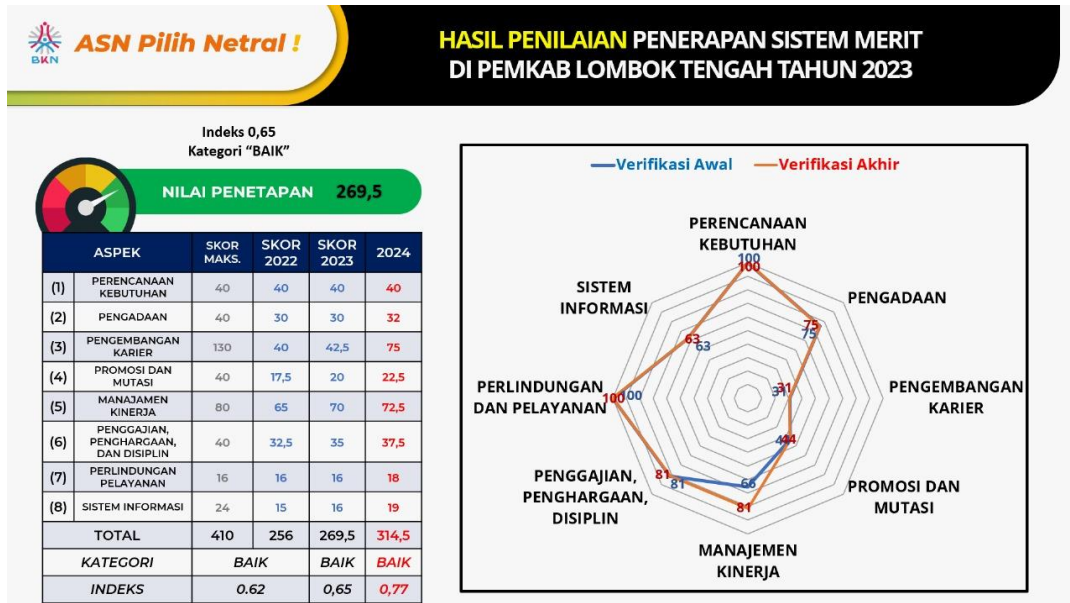
Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Persentase} & = & \text{Realisasi} \times 100\% \\
 \text{pencapaian} & & \text{Rencana} \\
 \\
 104.83\% & = & \frac{314.5}{300} \times 100\%
 \end{array}$$

1. Analisis faktor keberhasilan

Secara keseluruhan pencapaian nilai sistem merit Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 berada pada indeks 314.5 point atau pada katagori III dengan sebutan Baik. Pencapaian ini tidak terlepas dari beberapa strategi yang telah dilakukan guna mampu melaksanakan sistem merit secara utuh meskipun dirasa masih perlu dilakukan percepatan dan perbaikan di berbagai aspek.

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 mempertimbang-kan 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 :
 - a. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;
 - b. Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;
 - c. Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.

3. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya

Formulasi penghitungan efisiensi penggunaan anggaran didapatkan melalui rumus sebagai berikut:



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	% efisiensi
----	--------------------------------------	----------	--------------------	------------	--------------------	-------------

	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

III.3 Evaluasi Pencapaian Kinerja pencapaian Tujuan Strategis Tahun Perangkat Daerah Tahun 2024

Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Pengukuran 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.

Evaluasi Capaian Kinerja Indikator Tujuan 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
	Indeks profesionalitas ASN	Point	79	81.75	103.48 %	63.71	83	SIASN
	RATA-RATA				%	Kriteria : sangat tinggi		

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

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.

1. Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
2. Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. 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.
3. 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 dicapai serta perilaku PNS
4. Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. 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.

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator, sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- a. 91 – 100;
- b. 81 – 90;

- c. 71 – 80;
- d. 61 – 70; dan
- e. 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;
- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 yang dieproleh melalui penghitungan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 adalah 81.74 dalam skala kualitas termasuk kategori tinggi. Sedangkan targetnya adalah 74 point. Nilai IP ASN dimensi Kualifikasi 20,36 Point target tahun 2024 adalah 20 point capaian kinerja 101.8%, Nilai IP ASN dimensi Kompetensi 31,07 Point target tahun 2024 adalah 21 point capaian kinerja 147.95%, Nilai IP ASN dimensi Kinerja 25.32 Point target tahun 2024 adalah 28 point capaian kinerja 90.43% dan Nilai IP ASN dimensi Disiplin 5 Point target tahun 2024 adalah 5 point capaian kinerja 100%. Perbandingan dengan target kinerja akhir renstra terdapat selisih sebesar 1.25 Point, dan ini akan menjadi target prioritas Tahun 2025 agar target tersebut dapat tercapai pada Tahun 2026.

III.3.1 Faktor pendukung pencapaian target Kinerja

Dalam rangka mendukung pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan 3 Program, 15 Kegiatan dan 39 sub kegiatan Sesuai DPA Tahun 2024 sebagai tahapan dalam upaya pencapaian sasaran yang tertuang dalam rencana kerja BKPSDM dengan rata-rata capaian output sebagai berikut.

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	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

	Urusan Pemerintahan Umum				
	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

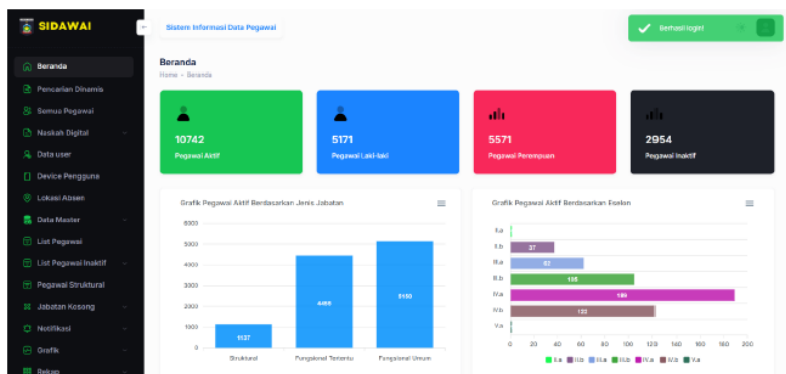
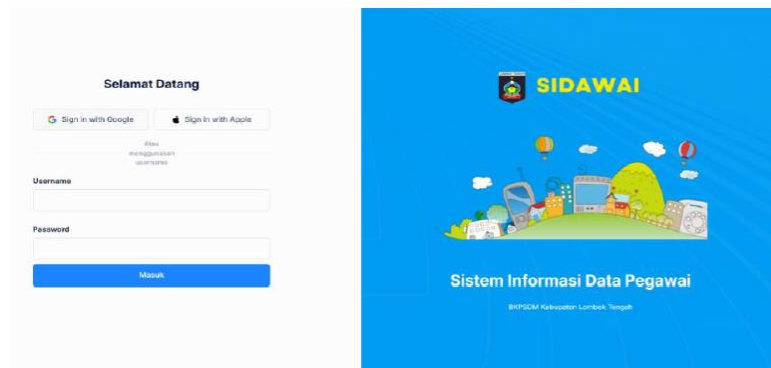
1. Analisa Faktor Keberhasilan

1. Peran aktif koordinasi dari perangkat daerah dengan BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah sebagai perangkat daerah pengelola administrasi Kepegawaian sangat berpengaruh pada kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian di masing-masing perangkat daerah.
2. Pada Tahun 2024 diinisiasi program layanan administrasi kepegawaian melalui penerapan layanan e-government (layanan administrasi cuti dan gaji berkala). Dimulai dari pelaksanaan permohonan, persetujuan dan juga pemberian cuti, dengan sistem *paperless*, termasuk dalam pelaksanaan penerbitan surat Keputusan kenaikan gaji berkala menggunakan aplikasi berbagi pakai dari BKN yakni Simpegnas. Penggunaan simpegnas pada fitur kenaikan gaji berkala sampai dengan 31 Desember 2024 tercatat sejumlah 9 data yang telah terbit, sedangkan pada fitur cuti sampai dengan 31 Desember 2024 tercatat sejumlah

40 data cuti yang telah terbit

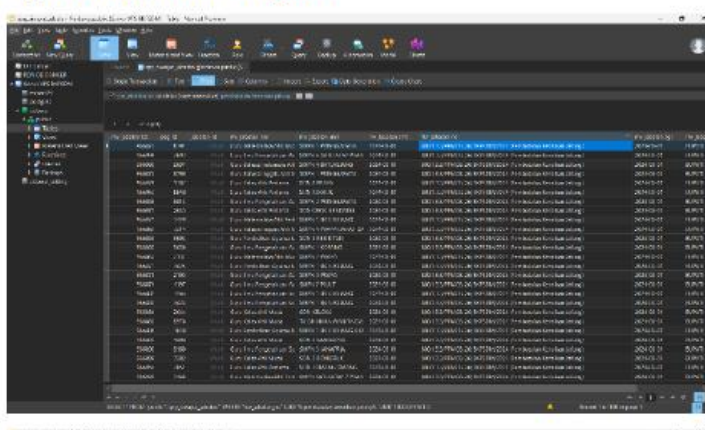
No	Pegawai	Tanggal Cuti	Atasan Langsung	PVBMC	Status	File	Aksi
31	LALU RAMDAN (Y8830515201011000)	23/12/2024 - 31/12/2024 Cuti Tahunan	✓	✓	✓	📄	Cuti 🔄 Buat Ulang Dokumen
32	BAGI ARIE ZAKIATY (Y8789632006122004)	12/12/2024 - 16/12/2024 Cuti Sakit	✓	✓	✓	📄	Cuti 🔄 Buat Ulang Dokumen
33	BAGI DEWI FEBRIANTI (Y8840210200612000)	26/12/2024 - 20/12/2024 Cuti Tahunan	✓	✓	✓	Tidak Ada Data	Cuti 🔄 Buat Ulang Dokumen
34	SILABANT BRYADI (Y8829542004070001)	30/12/2024 - 31/12/2024 Cuti Tahunan	✓	✓	✓	Tidak Ada Data	Cuti 🔄 Buat Ulang Dokumen

3. Mengembangkan sistem informasi untuk menunjang kinerja SI DAWAI, SI-SENSI, SI LAP dan MY DAWAI guna memudahkan user, operator, dan ASN dalam memanfaatkan, mengolah, dan mengelola data kepegawaian sehingga mampu terdokumentasi dengan baik dalam rangka pembinaan, penempatan dan pengembangan karier ASN.



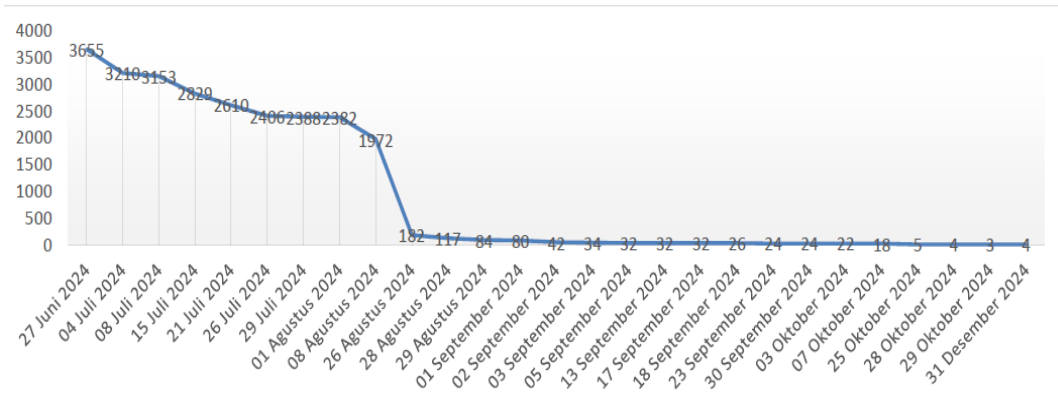
4. Dukungan kemampuan SDM aparatur BKPSDM Kab. Lombok Tengah yang professional dan berkompeter sehingga dapat mewujudkan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) di bidang kepegawaian, hasil evaluasi indeks SPBE Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 bidang kepegawaian mendapatkan point 5;
5. Pengembangan sistem aplikasi si-MANTAP yang terintegrasi dengan si SENSI, SI DAWAI, E KINERJA BKN dalam rangka penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sehingga diharapkan kesejahteraan Pegawai dapat diwujudkan

Updating Data Digital

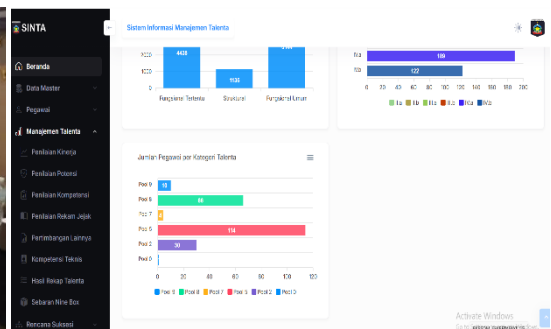


6. Pengembangan Sistem Informasi Data Pegawai (Si-Dawai), berupa perubahan proses bisnis dan perubahan pengkodean sistem sebagai bentuk penyesuaian terhadap perkembangan dunia digitalisasi agar sistem yang ada tidak terkesan usang dan tertinggal. Selain itu fitur update foto pegawai telah dilakukan penyesuaian dimana masing-masing pegawai dapat melakukan pembaruan foto profil secara mandiri. Untuk fitur naskah digital, telah kembali diaktifkan dengan sistem keamanan yang telah diperbarui.

Grafik Penyelesaian Disparitas Data SIASN Tahun 2024



7. Pengembangan system informasi manajemen talenta (SI-SINTA) merupakan system Manajemen dan pemetaan potensi kompetensi kinerja rekam jejak ASN yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan adalah conditio sine qua non untuk tata Kelola pelayanan public yang lebih baik. BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah pada Bulan September 2024 telah melaksanakan pemaparan kepada KASN dan BKN Pusat dalam rangka penilaian sistem manajemen talenta dantelah mendapatkan atensi khusus dari KASN dan BK Pusat.



8. Telah dilakukan *feedback* hasil *assessment* kepada peserta yang telah mengikuti penilaian kompetensi yang terintegrasi melalui aplikasi SI-SINTA.

No	Jenjang Jabatan	Jumlah
1.	Jabatan Administrator	138 orang
2.	Jabatan Pengawas	3 orang
3.	Jabatan Fungsional	3 orang
4.	Jabatan Pelaksana	1 orang

9. Pelaksanaan pemberian penghargaan ASN dengan kategori ASN berprestasi, ASN Inovatif dan ASN Inspiratif. Penilaian dilaksanakan secara berjenjang dari tingkat perangkat daerah meliputi penilaian kinerja dan perilaku 360° dari atasan langsung, rekan sejawat, dan bawahan. Penilaian rekam jejak jabatan, penilaian disiplin, penilaian performa dan hasil kerja selama menjadi ASN Kabupaten Lombok Tengah.

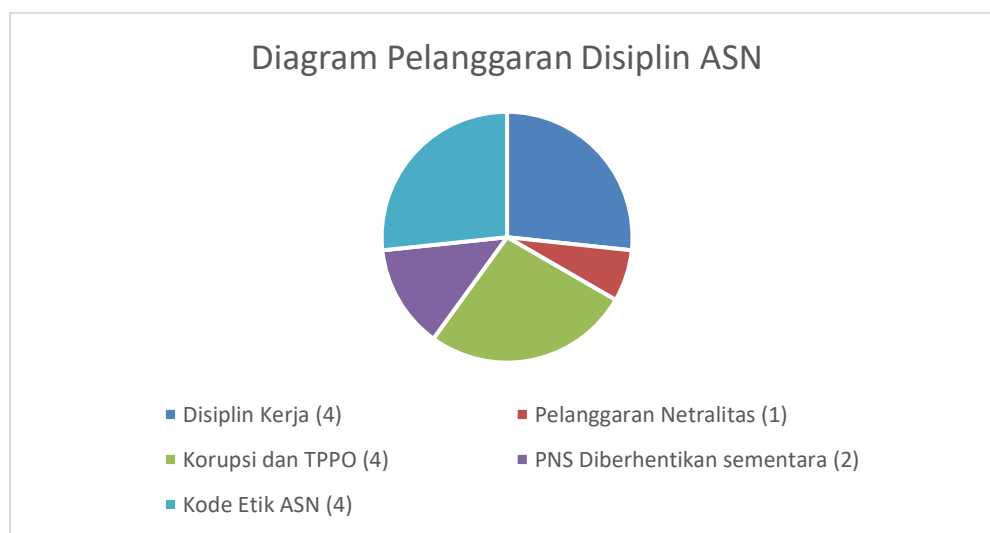


10. Penerapan *reward and punishment* bagi seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang didasarkan pada kinerja dan kedisiplinan.

Rekap Jenis Pelanggaran Disiplin ASN Tahun 2024

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus	Keterangan
1	Pelanggaran ketentuan masuk kerja	4	
2	Pelanggaran Netralitas	1	Rekomendasi KASN

3	Kejahatan jabatan yang dilakukan berencana	4	Korupsi dan TPPO
4	PNS diberhentikan sementara	2	
5	Kode Etik ASN	4	2 Kasus merupakan rekomendasi KASN
	Jumlah	15	



Rekap Hukuman Disiplin ASN Tahun 2024

No	Tingkatan Hukuman	Jumlah	Keterangan
1	Ringan	4	PNS
2	Sedang	2	1 Orang PNS 1 orang PPPK
3	Berat	8	PNS
	Jumlah	14	13 PNS dan 1 PPPK

11. Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja seluruh Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah dilakukan rutin dan berkala setiap bulan melalui aplikasi e Kinerja yang terintegrasi dengan SIMANTAP sehingga terpantau ASN yang belum maupun yang telah melakukan penilaian kinerja dan hasil penilaian kinerja dapat ditindaklanjuti



12. Peningkatan disiplin pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah melalui aplikasi SI-sensi;



13. Penyusunan dokumen Human Capital Development Plan (HCDP) sebagai master plan dan acuan dalam pengembangan kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah, disamping itu HCDP juga berperan sangat penting dalam peningkatan nilai indeks SPBE Kabupaten Lombok Tengah.



14. pelaksanaan kegiatan Klinik Konseling Psikologi bagi ASN yang di diagnosa mengalami permasalahan psikologi, untuk tahun 2024 dilaksanakan kepada 3 orang ASN. Adapun kegiatan ini bekerja sama dengan lembaga psikologi Genetiga dan psikolog klinis RSUD Praya.
15. Peningkatan kompetensi SDM khususnya bagi para pengelola kepegawaian, agar dapat memanfaatkan secara optimal Sistem Informasi Manajemen ASN yang terintegrasi, sehingga mewujudkan data kepegawaian yang valid;
16. Optimalisasi aplikasi kepegawaian terintegrasi sangat memudahkan proses usul dan monitoring dokumen kepegawaian serta mempermudah proses pelayanan kepegawaian yang lebih efektif;
17. Peningkatan Kualitas Data ASN dan Data Kepegawaian untuk mendukung kualitas Layanan Kepegawaian dan Sistem Informasi Manajemen ASN yang Terintegrasi;
18. Peran aktif koordinasi dari perangkat daerah dengan BKPSDM sebagai perangkat daerah pengelola administrasi kepegawaian yang terus ditingkatkan, sehingga berpengaruh pada kelancaran pelayanan administrasi kepegawaian di masing-masing perangkat daerah;

2. Analisa Faktor penghambat

1. Regulasi manajemen ASN yang sering berubah-ubah dikarenakan adanya dinamika pemerintahan secara nasional.
2. Terdapat beberapa kebijakan dari Pemerintah Pusat seringkali bersifat mendadak dan mendesak, contohnya proses pengadaan ASN, Penilaian manajemen kinerja dan metode promosi rotasi dan promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.
3. Penindakan hukuman disiplin secara berjenjang masih belum maksimal, beberapa Perangkat Daerah/unit kerja masih terkesan tidak enak/segan/kasihannya untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN pelanggar disiplin
4. Belum memiliki Tenaga Asesor Sumber Daya Manusia di Kabupaten Lombok Tengah, dalam penggunaan alat tes psikologi dan interpretasi hasil pemeriksaan psikologi tidak bisa dilakukan oleh konselor melainkan oleh profesi psikolog.

3. Upaya perbaikan dan penyempurnaan pencapaian kinerja pada tahun berikutnya

Upaya–upaya dalam rangka peningkatan, perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada tahun 2026 antara lain :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi pusat agar lebih uptodate terhadap dinamika regulasi manajemen ASN Secara nasional.
- b. Melakukan penyesuaian secara cepat terhadap dokumen perencanaan dan anggaran namun tetap memperhatikan target indikator kinerja utama organisasi.
- c. Mempertajam kualitas perencanaan program kerja melalui pengendalian dan evaluasi internal untuk menjamin keselarasan antar dokumen perencanaan baik perencanaan Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Pemerintah Daerah;
- d. Memastikan perumusan kinerja individu setiap pegawai benar- benar terkait dengan kinerja organisasi yang tergambar pada matriks pembagian peran hasil

- kemudian memastikan hasil dari matriks tersebut dituangkan ke dalam sasaran kinerja pegawai sehingga dapat dipastikan kinerja organisasi dapat tercapai;
- e. Melakukan revidi atas laporan kinerja BKPSDM dan mendorong pemanfaatan data kinerja pada laporan kinerja sebagai perbaikan penetapan target tahun berikutnya;
 - f. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara periodik per triwulan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021.
 - g. Melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksi yang dimiliki.
 - h. Sosialisasi secara intensif kepada seluruh organisasi perangkat daerah tentang regulasi disiplin ASN.
 - i. Pengusulan formasi tenaga Asesor pada pengadaan ASN Tahun 2025.
 - j. Optimalisasi feedback atau umpan balik dari masing-masing atasan langsung kepada ASN sebagai bentuk dari optimalisasi peran pengawasan melekat dari masing-masing unit kerja perangkat daerah.

III.4 Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas pengelolaan keuangan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dapat diketahui dari aspek anggaran dan realisasi belanja tahun 2024 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Anggaran dan Realisasi Tahun 2024

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1.	Belanja Tidak Langsung	4.847.434.830,00	4.795.662.785,00	98.93
2.	Belanja Langsung	3.603255.407,00	3.207.641.575,00	89.02
Jumlah		8.450.690.237,00	8.003.304.360,00	94.71

Penyerapan anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah 2024 sebesar 94.42% dari anggaran belanja tidak langsung 99.66% dan belanja langsung sebesar 87.75%. Dari realisasi anggaran di atas menunjukkan bahwa serapan anggaran sudah baik atau lebih dari 85%.

Anggaran dan realisasi dari pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan SKPD

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Anggaran	Realisasi Keuangan (Rp.)	% keuangan	Fisik (%)
(1)	(2)	(3)	(16)	(17)	(18)
	JUMLAH	8,450,690,237	8,003,304,360	94.71	98.41
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	6,520,020,686	6,414,871,672	98.39	100.00
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	206,128,221	201,233,784	97.63	100.00
1	<i>Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	40,756,895	36,388,806	89.28	100.00
2	<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>	6,136,326	6,034,000	98.33	100.00
3	<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD</i>	7,740,000	7,740,000	100.00	100.00
4	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD</i>	14,045,000	14,045,000	100.00	100.00
5	<i>Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	137,450,000	137,025,978	99.69	100.00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,885,262,474	4,832,234,285	98.91	100.00
6	<i>Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN</i>	4,847,434,830	4,795,662,785	98.93	100.00
7	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD</i>	5,422,028	5,255,000	96.92	100.00
8	<i>Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD</i>	32,405,616	31,316,500	96.64	100.00
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	11,956,000	11,828,750	98.94	100.00
9	<i>Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD</i>	11,956,000	11,828,750	98.94	100.00

	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	6,166,255	5,539,900	89.84	100.00
10	<i>Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian</i>	6,166,255	5,539,900	89.84	100.00
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	986,475,604	966,695,017	97.99	100.00
11	<i>Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	833,460,804	816,431,000	97.96	100.00
12	<i>Penyediaan Bahan Logistik Kantor</i>	43,831,800	42,201,000	96.28	100.00
13	<i>Fasilitasi Kunjungan Tamu</i>	6,355,000	5,987,500	94.22	100.00
14	<i>Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD</i>	102,828,000	102,075,517	99.27	100.00
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	288,988,830	282,510,000	97.76	100.00
15	<i>Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan</i>	288,988,830	282,510,000	97.76	100.00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	44,291,652	38,343,396	86.57	100.00
16	<i>Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik</i>	26,473,500	22,335,396	84.37	100.00
17	<i>Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor</i>	17,818,152	16,008,000	89.84	100.00
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	90,751,650	76,486,540	84.28	100.00
18	<i>Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan</i>	90,751,650	76,486,540	84.28	100.00
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,362,820,596	1,182,116,336	86.74	95.22
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	672,760,553	584,932,435	86.95	94.29
19	<i>Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN</i>	16,139,477	13,705,200	84.92	100.00
20	<i>Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK</i>	127,498,412	86,006,603	67.46	85.71
21	<i>Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian</i>	27,131,450	15,635,180	57.63	90.00
22	<i>Fasilitasi Lembaga Profesi ASN</i>	168,493,450	152,786,640	90.68	100.00
23	<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	276,147,089	266,082,976	96.36	90.00

24	<i>Pengelolaan Data Kepegawaian</i>	57,350,675	50,715,836	88.43	100.00
	Mutasi dan Promosi ASN	222,526,970	182,012,328	81.79	93.50
25	<i>Pengelolaan Mutasi ASN</i>	101,606,842	74,113,765	72.94	82.50
26	<i>Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN</i>	58,986,790	54,100,776	91.72	100.00
27	<i>Pengelolaan Promosi ASN</i>	61,933,338	53,797,787	86.86	98.00
	Pengembangan Kompetensi ASN	246,018,976	234,847,844	95.46	98.23
28	<i>Pengelolaan Assesment Center</i>	160,073,238	158,594,094	99.08	100.00
29	<i>Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</i>	26,052,030	26,050,000	99.99	100.00
30	<i>Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN</i>	40,358,060	32,644,000	80.89	100.00
31	<i>Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional</i>	19,535,648	17,559,750	89.89	92.92
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	221,514,097	180,323,729	81.41	94.87
32	<i>Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>	67,239,749	61,234,485	91.07	100.00
33	<i>Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai</i>	68,950,918	50,217,876	72.83	87.50
34	<i>Pembinaan Disiplin ASN</i>	53,408,638	42,177,468	78.97	95.17
35	<i>Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN</i>	19,504,777	14,628,600	75.00	91.67
36	<i>Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai</i>	12,410,015	12,065,300	97.22	100.00
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	567,848,955	406,316,352	71.55	95.64
	Pengembangan Kompetensi Teknis	126,489,695	76,141,252	60.20	91.29
38	<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</i>	99,529,695	49,312,152	49.55	82.57
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	441,359,260	330,175,100	74.81	100.00

39	<i>Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan</i>	441,359,260	330,175,100	74.81	100.00
----	--	-------------	-------------	-------	--------

Keseimbangan tingkat kinerja dengan keuangan, berpengaruh terhadap pencapaian kinerja suatu organisasi perangkat daerah. Berikut perbandingan antara realisasi anggaran dengan realisasi kinerja sebagai berikut:

Tabel Perbandingan realisasi Anggaran dan Realisasi kinerja Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Kinerja				Keuangan			
		Satuan	Target	Realisasi	%	Program	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Indeks profesionalitas ASN	Point	74	81.75	110.74 %	Program Kepegawaian Daerah	1,362,820,596	1,182,116,336	86.74
2	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	Point	21	31.07	66.42%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	567,848,955	406,316,352	71.55
3	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi Kinerja	Point	28	25.32	90.42%				
4	Rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi Disiplin	Point	5	5	100%				
5	Rata-rata nilai Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	Point	20	21.3	101.8				
6	Nilai Indeks Merit sistem	Point	285	314.5	110.35	Program penunjang urusan pemerintahan daerah	6,520,020,686	6,414,871,672	98.39
RATA-RATA					110.17		8,450,690,237	8,003,304,360	94.71

Berdasarkan data dalam tabel di atas secara umum realisasi keuangan telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan selama Tahun 2024 untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

III.5 Analisis Efisiensi Sumber Daya

a. Analisis efisiensi SDM dan Aset

Untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, sebuah organisasi memerlukan sumber daya sebagai penunjang yang mendukung terwujudnya tujuan yang diinginkan. Jika kita telaah lebih dalam lagi, dapat dikatakan bahwa sumber daya sangat berperan penting dalam aktifitas suatu organisasi.

Organisasi tidak akan mampu berdiri tanpa adanya sumber daya, karena sumber dayalah yang menjalankan proses aktifitas yang telah direncanakan. Sumber daya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sebuah organisasi, pemenuhan ini meliputi segala aspek didalam ruang lingkup organisasi, baik organisasi formal maupun informal.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya yang baik, secara kuantitas maupun kualitas. Sumber daya merupakan objek sekaligus subyek. Oleh karena itu perencanaan sumber daya yang matang dan cermat sesuai dengan kebutuhan akan membantu pencapaian sasaran tujuan secara maksimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

Sumber daya ini meliputi 5M adalah istilah yang merujuk pada faktor produksi utama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi agar dapat beroperasi secara maksimal. Dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah Model 5 M. Isi dari model 5M adalah:

1. Man (Manusia), merujuk pada manusia sebagai tenaga kerja.
2. Machines (Mesin), merujuk pada mesin sebagai fasilitas/alat penunjang kegiatan perusahaan baik operasional maupun nonoperasional.
3. Money (Uang/Modal), merujuk pada uang sebagai modal untuk pembiayaan seluruh kegiatan perusahaan.
4. Method (Metode/Prosedur), merujuk pada metode/prosedur sebagai panduan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Materials (Bahan baku), merujuk pada bahan baku sebagai unsur utama untuk diolah sampai menjadi produk akhir untuk diserahkan pada konsumen.

Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sangat berperan penting dan diperlukan keberadaannya. Organisasi dikelola oleh manusia, hal ini berkaitan dengan fungsi pengorganisasian, pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan yang hanya mampu dilakukan oleh manusia . Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi kriteria-kriteria organisasi

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetap juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelegence , creativity dan imagination. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Pengetahuan, profesionalitas, semangat motivasi yang tinggi dan mampu berfikir kreatif diperlukan agar terciptanya inovasi-inovasi yang baik sehingga menghasilkan produk kualitas yang efektif dan efisien serta mampu berdaya saing didalam kompetisi . Secara umum sumber daya manusia didalam sebuah organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Sebagai pelaksana pencapaian sasaran/goal/target yang diinginkan sebuah organisasi
- b. Sebagai sumber daya yang meningkatkan efisiensi operasional dengan mengambil bagian dalam proses-proses kinerja
- c. Sebagai sumber daya yang mengurus kebutuhan organisasi dan mengelolanya dengan komitmen meraih keuntungan ataupun manfaat sebaik mungkin
- d. Sebagai sumber daya yang menciptakan perubahan-perubahan dengan berpartisipasi dalam pemikiran-pemikiran kreatif, inovatif dan professional.

Pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah tidak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya yang dimiliki. Adapun efisiensi sumber daya aparatur sebagai berikut:

Tabel Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Berdasarkan Dokumen Evaluasi Jabatan

No	Nama Unit Kerja	Bezzeting	Kebutuhan	Keterangan
1.	Kepala Badan	1	1	
2.	Sekretariat	13	14	kurang pada pengelola Kepegawaian
3.	Bidang Pembinaan Aparatur	10	13	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian
4.	Bidang Pengembangan Aparatur	5	12	Kurang pada jabatan Pengelola Penyelenggaraan Diklat
5.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi ASN	16	22	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian

Pada tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah mengalami kekurangan pegawai pada sekretariat dan seluruh bidang teknis. Kondisi ini mengharuskan pegawai yang ada melaksanakan tugas dan fungsi yang lebih besar dari tanggungjawab dan beban kerja yang dimiliki. jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiaberjumlah 44 orang sedangkan kebutuhan pegawai berdasarkan dokumen evaluasi jabatan adalah 61 orang.

Selain aspek sumber daya manusia , pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah dipengaruhi oleh oleh kondisiaset yang dimiliki. Adapun aset yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah tahun 2024 dirinci sebagai berikut:

Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024

No. Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1. KIB A	-	-
2. KIB B	1.987.385.810	207

3. KIB C	-	-
4. KIB D	-	-
5. KIB E	-	-

Jumlah aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 adalah sebagaiberikut:

Aset Tidak Digunakan Tahun 2024

No. Jenis Aset	Nilai (Rp.)	Jumlah item
1. KIB A	NIHIL	NIHIL
2. KIB B	NIHIL	NIHIL
3. KIB C	NIHIL	NIHIL
4. KIB D	NIHIL	NIHIL
5. KIB E	NIHIL	NIHIL
Jumlah	NIHIL	NIHIL

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai aset dalam kondisi baik yang tidak digunakan sebesar 0 % . Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan efisiensi sumberdaya dengan memanfaatkan aset secara optimal dalam mendukung capaian kinerja.

Sumber Daya Mesin/Teknologi Teknologi adalah sarana yang mendukung kemudahan manusia dalam melakukan aktifitas. Teknologi memberikan pengaruh yang besar terhadap organisasi, teknologi mampu memberikan kemudahan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Dengan kecanggihan teknologi beragam inovasi-inovasi terbaru akan dihasilkan, waktu yang digunakan akan lebih efisien serta system kinerja manual yang rumit dan membutuhkan sumber

daya manusia yang banyak akan terselesaikan oleh kecanggihan teknologi.

Penggunaan sumber daya manusia yang banyak mengakibatkan pengeluaran keuangan yang besar juga akan berkurang. Semakin tinggi tingkat kecanggihan teknologi maka semakin mudah sumber daya manusia melakukan pekerjaan. Untuk menjalankan urusan penunjang Bidang Kepegawaian, Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia terus melakukan pengembangan teknologi dalam hal pelayanan kepegawaian diantaranya :

- a. Digitalisasi layanan yang merupakan inovasi didalam penerapan eoffice untuk layanan kepegawaian. Dengan digitalisasi layanan ini kedepannya pelayanan kepegawaian seperti pengurusan kenaikan pangkat, kartu suami/istri, pengajuan cuti, pengajuan tugas belajar/izin belajar dapat dilakukan secara online sehingga mempercepat pelayanan;
- b. Arsip Elektronik (my dawai) dimana melakukan modernisasi terhadap pengelolaan arsip kepegawaian dengan melakukan alih media arsip dari manual ke arsip elektronik, sehingga dapat mempermudah dan mempercepat penataan arsip kepegawaian;
- c. SI DAWAI, yaitu pengembangan Sistem Informasi kepegawaian secara terintegrasi dan realtime sehingga Pegawai Dapat secara Mandiri mengupdate profil dan dokumen kepegawaian sehingga membantu PPK dalam pengambilan keputusan;
- d. Tes Kompetensi seleksi ASN dengan Memanfaatkan CAT, untuk mempercepat pelaksanaan pemetaan kompetensi sehingga mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas pemetaan kompetensi ASN
- e. Untuk Meningkatkan Produktifitas ASN sekaligus sebagai Alat Penilaian Objektif Kinerja ASN maka dibangun aplikasi e-Kinerja (Sistem Informasi Penilaian Kinerja ASN). Diharapkan dengan Aplikasi Ini dapat mengevaluasi Kesesuaian ANtara uraian Tugas dengan jabatan serta Kesesuaian Pemberian tambahan Penghasilan bagi Pegawai secara Objektif.
- f. Untuk monitoring dan evaluasi terkait disiplin maka dibangun aplikasi Si-Sensi yakni Elektronik Presensi sebagai media untuk melakukan pemantauan tingkat kehadiran sekaligus alat sebagai evaluasi tingkat Disiplin ASN. Diharapkan dengan aplikasi ini dapat meningkatkan disiplin kepada seluruh ASN.

b. Analisis Efisiensi Anggaran

pengertian efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan sebuah kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan maka prosesnya dapat dikatakan semakin efisien. Suatu kegiatan dapat dikatakan efisien jika ada perbaikan pada prosesnya, misalnya menjadi lebih cepat atau lebih murah.

Dalam melakukan efisiensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah tahun 2024 telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengurangan jumlah pagu anggaran kegiatan dengan tidak mengurangi output/ capaian kinerja yaitu semua sub kegiatan,- namun tidak mengurangi capaian kinerja. Hal yang mendukung pencapaian kinerja Tahun 2024 dikarenakan adanya koordinasi yang sangat intens dengan SKPD stakeholder baik yang ada di daerah maupun di Tingkat pusat diantaranya Badan Kepegawaian Negara, Kementerian PAN RB, Kementerian Dalam Negeri dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)
- 2) Terdapat penghematan anggaran perjalanan dinas. faktor-faktor pendukung penghematan anggaran adalah diberlakukannya system less paper. sehingga pengiriman berkas usul pensiun dan kenaikan dapat dikirim melalui file pdf dan diupload pada aplikasi SIASN.
- 3) Optimalisasi system penilaian kinerja dan disiplin PNS secara online dan terintegrasi, sehingga pembinaan disiplin pegawai dapat dilakukan secara intensif, efektif dan efisien.

III.6 Perbandingan Target Indikator Kinerja Nasional dengan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Lombok Tengah

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 Pendayagunaan Aparatur 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 Nasional	87	81.75	81.67%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	78.37	81.75	131.71%

Sumber : Laporan Kinerja BKN 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	78.62%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Penerapan merit sistem	287	314.5	109.58%

Sumber : Laporan Kinerja BKN dan BKD Provinsi NTB

III.7 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Akip

1. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah melakukan penyesuaian pada target kinerja agar lebih menantang terutama pada indikator rata-rata indeks Profesionalisme ASN dimensi kualifikasi

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2022-2026**

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formulasi Perhitungan	Penerangan Indikator	Sumber Data	PENCAPAIAN JAWAB	Kondisi Saat	Target Kinerja Tahun ke-					Kondisi Akhir																									
									1	2	3	4	5																										
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	IP ASN : IP1 + IP2 + IP3 + IP4 IP 1 : dimensi kualifikasi (bobot 35) IP 2 : dimensi kompetensi (bobot 40) IP 3 : dimensi kinerja (bobot 30) IP 4 : dimensi disiplin (bobot 5)	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	SIASN BKN	BKPSDM	57,52	63	65	74	78	81	81																									
															Terwujudnya ASN yang berkinerja profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Jumlah total capaian nBai Dimensi Kompetensi : Jumlah ASN	Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam	SIASN BKN	BKPSDM	15	17	19	21	24	27	27												
																												Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan menaati kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Jumlah total capaian nBai Dimensi Kinerja : Jumlah ASN	Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan pencapaian kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang secara nyata membawa PNS.	SIASN BKN	BKPSDM	25,34	28	28	28	28	28
Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Jumlah total capaian nBai Dimensi Kualifikasi : Jumlah ASN	Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah	SIASN BKN	BKPSDM	12,19	13	13	20	21	21	21	21																											

2 September 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



2. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Memaksimalkan program kegiatan yang dilaksanakan, sehingga pencapaian target yang ditetapkan dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*. hal ini dapat dibuktikan dari pencapaian target kinerja program dan kegiatan dengan realisasi fisik sebesar 98.41%.



LAPORAN PELAKSANAAN PROGRAM KEGIATAN TAHUN 2024
BKPSDM KABUPATEN LOMBOK TENGAH
TAHUN 2024

No.	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan/Uraian	Jumlah Anggaran		Realisasi			Sisa Anggaran	Keterangan
		Anggaran APBD DPA - Perubahan	Keuangan Total (Rp.)	Keuangan (%)	Fisik (%)			
	TOTAL	8.450.690.237	8.003.304.360	94,71	98,41	447.385.877		
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	6.520.020.686	6.414.871.672	98,39	100,00	105.149.014		
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	206.128.221	201.233.784	97,63	100,00	4.894.437		
1	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	40.756.895	36.388.806	89,28	100,00	4.368.089		
2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	6.136.326	6.034.000	98,33	100,00	102.326		
3	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	7.740.000	7.740.000	100,00	100,00	0		
4	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	14.045.000	14.045.000	100,00	100,00	0		
5	Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	137.450.000	137.025.978	99,69	100,00	424.022		
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.885.262.474	4.832.234.285	98,91	100,00	53.028.189		
6	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.847.434.830	4.795.662.785	98,93	100,00	51.772.045		
7	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	5.422.028	5.255.000	96,92	100,00	167.028		
8	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	32.405.616	31.316.500	96,64	100,00	1.089.116		
3	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	11.956.000	11.828.750	98,94	100,00	127.250		
9	Sub Kegiatan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	11.956.000	11.828.750	98,94	100,00	127.250		

3. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Mengungkapkan seluruh informasi pada aplikasi monitoring dan evaluasi kinerja termasuk menginformasikan faktor pendorong keberhasilan kinerja, faktor penghambat pencapaian kinerja, tindak lanjut yang

diperlukan dalam Triwulan berikutnya, dan tindak lanjut yang diperlukan dalam Renja SKPD tahun berikutnya.

4. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar melakukan penyesuaian aktivitas dan anggaran yang lebih berfokus untuk menunjang peningkatan pencapaian kinerja dan dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment* ke setiap individu pegawai, hal ini dapat dilihat dari salah satu intrsumen pemberian TPP ASN adalah indikator capaian target kinerja bulanan. Bagi ASN yang capaian kinerjanya tidak memenuhi ekspektasi diberikan punishment berupa realisasi TPP kinerja berjenjang mulai dari 75%, 50% dan 25% sesuai dengan jenjang capaian kinerja masing-masing ASN.
5. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Memastikan penyusunan laporan kinerja memberikan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan pencapaian kinerja pada tahun berikutnya.
6. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah menyusun Laporan kinerja yang mengungkap informasi tentang pencapaian tujuan kinerja terwujudnya ASN yang profesional berintegritas dan berkinerja tinggi.

III.3 Evaluasi Pencapaian Kinerja pencapaian Tujuan Strategis Tahun Perangkat Daerah Tahun 2024

Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Pengukuran 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.

Evaluasi Capaian Kinerja Indikator Tujuan 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
	Indeks profesionalitas ASN	Point	74	81.75	110.47 %	63.71	81	SIASN
	RATA-RATA				%	KRITERIA tahun 2024 : sangat tinggi		

7. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah menyusun Laporan Kinerja yang memberikan informasi mengenai analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja) jika ada

III.6 PERBANDINGAN TARGET INDIKATOR KINERJA NASIONAL DENGAN TARGET KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KAB. LOMBOK TENGAH

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 Pendayagunaan Aparatur 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 Nasional	87	81.75	81.67%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalitas ASN Nasional	78.37	81.75	131.71%

Sumber: Laporan Kinerja BKN 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	78.62%
2	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Penerapan merit sistem	287	314.5	109.58%

Sumber: Laporan Kinerja BKN dan BKD Provinsi NTB

- BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Memastikan bahwa setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja sehingga masing-masing pegawai mampu memberikan kontribusinya untuk pencapaian kinerja organisasi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan dokumen perjanjian kinerja yang telah disusun sampai dengan level pelaksana.


**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
1	Tersedianya Bahan Penyusunan perencanaan kinerja OPD yang akuntabel	Jumlah dokumen rekapitulasi data dan analisa usulan anggaran OPD	47 Dokumen
		Jumlah dokumen data target capaian perencanaan OPD	55 Dokumen
2	Tersedianya bahan penyusunan laporan kinerja OPD yang valid	Jumlah dokumen data realisasi kinerja perangkat daerah	39 Dokumen
3	Tersedianya bahan penyusunan laporan realisasi anggaran OPD yang valid	Jumlah dokumen data capaian realisasi anggaran OPD	12 Dokumen
		Jumlah dokumen bahan penyusunan laporan Keuangan	5 Dokumen

Praya, Januari 2024

Pihak Kedua,

DWL FIKRIANINGSIH, S.STP
 NIP. 19840729 200212 2 002

Pihak Pertama,

HADI PERMANA, S.STP
 NIP. 19950609 201808 1 001

9. BKPSDM Kab. Lombok Tengah telah Memastikan bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilakukan secara terus menerus agar dapat memberikan rekomendasi perbaikan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi guna perbaikan akuntabilitas kinerja yang signifikan kedepannya.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Tahun OPD merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber dana dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas.

Dalam penyusunan Laporan Kinerja dipergunakan pengukuran kinerja yang merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan, program dan kebijaksanaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

A. Kesimpulan Umum

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja sejumlah 39 Sub kegiatan sesuai DPA Tahun 2024 dalam upaya mencapai sasaran yang tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan, maka rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 adalah sebesar 103.2% atau termasuk kategori sangat Tinggi. Sedangkan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 94.71% termasuk kategori baik.

Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2024 antara lain belum tersedianya sarana prasarana asesment centre serta masih minimnya anggaran yang menunjang kegiatan peningkatan profesionalitas PNS melalui peningkatan kompetensi ASN.

B. Rekomendasi dan saran Perbaikan

Upaya-upaya dalam rangka peningkatan, perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada tahun berikutnya antara lain :

- a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi pusat agar lebih uptodate terhadap dinamika regulasi manajemen ASN Secara nasional.
- b. Melakukan penyesuaian secara cepat terhadap dokumen perencanaan dan anggaran namun tetap memperhatikan target indikator kinerja utama organisasi.

- c. Mempertajam kualitas perencanaan program kerja melalui pengendalian dan evaluasi internal untuk menjamin keselarasan antar dokumen perencanaan baik perencanaan Pemerintah Pusat, Provinsi maupun Pemerintah Daerah;
- d. Memastikan perumusan kinerja individu setiap pegawai benar- benar terkait dengan kinerja organisasi yang tergambar pada matriks pembagian peran hasil kemudian memastikan hasil dari matriks tersebut dituangkan ke dalam sasaran kinerja pegawai sehingga dapat dipastikan kinerja organisasi dapat tercapai;
- e. Melakukan reuiu atas laporan kinerja BKPSDM dan mendorong pemanfaatan data kinerja pada laporan kinerja sebagai perbaikan penetapan target tahun berikutnya;
- g. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara periodik per triwulan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021.
- h. Melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala atas realisasi kinerja dan rencana aksi yang dimiliki.
- i. Sosialisasi secara intensif kepada seluruh organisasi perangkat daerah tentang regulasi disiplin ASN.
- j. Pengusulan formasi tenaga Asessor pada pengadaan ASN Tahun 2025.
- k. Optimalisasi feedback atau umpan balik dari masing-masing atasan langsung kepada ASN sebagai bentuk dari optimalisasi peran pengawasan melekat dari masing-masing unit kerja perangkat daerah.

Praya, 31 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA LOMBOK TENGAH



Dr. LALLI WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 19660423 199303 1 008

LAMPIRAN

1. Tabel Target Pencapaian Kinerja ;
2. SK Tim Penyusun Laporan Kinerja Perangkat Daerah;
3. Daftar Prestasi dan Penghargaan yang diperoleh BKPSDM Tahun 2024;
4. Tabel Hubungan Antar dokumen Perencanaan;
5. SOP Pengukuran dan Evaluasi Kinerja;
6. Dokumen Pengukuran Kinerja (Aplikasi E monev);
7. Hasil penilaian dan Verifikasi Indeks Sistem Merit Kabupaten Lombok Tengah;
8. Hasil penilaian dan Verifikasi Indeks Profesionalitas Kabupaten Lombok Tengah;

RENCANA KINERJA TAHUNAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2025

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian (2024)	Keterangan
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Nilai Indeks Profesionalisme ASN	79	
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kompetensi	30	
		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	
		Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Nilai Indeks Merit Sistem	300	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Dr. KH. JUWARDIHAN SUPRIADI, MT

NIP. 196604231993031008



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Raden Pugu Kompleks Kantor Bupati Lombok Tengah Gedung C lantai 1

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

NOMOR 05 TAHUN 2024

TENTANG

**PENUNJUKAN TIM EVALUASI INTERNAL
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
LOMBOK TENGAH TAHUN ANGGARAN 2024**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 11 Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2007 Nomor 1 Tambahan Lembaran Daerah Nomor 48) dipandang perlu menunjuk Tim Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2024.
- b. bahwa yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini, dipandang mampu dan cakap untuk ditunjuk sebagai Tim Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah.
- Mengingat** : 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 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1655);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
4. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2007 Nomor 1);
5. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Kabupaten Lombok Tengah Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2008 Nomor 2);
6. Peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 Nomor 6);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
- KESATU : Menunjuk Tim Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini.
- KEDUA : Tim Review sebagaimana tersebut pada diktum Kesatu bertugas mengumpulkan data-data serta menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja SKPD dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2024 yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Praya

Pada Tanggal, 5 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH,



Tembusan Keputusan ini disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Lombok Tengah;
2. Ketua DPRD Kabupaten Lombok Tengah;
3. Inspektur Kabupaten Lombok Tengah;
4. Yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Lampiran : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah
Nomor : 5 Tahun 2024
Tanggal : 5 Januari 2024
Tentang : Penunjukan Tim Evaluasi Internal pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2024.

No	Nama/Jabatan	Kedudukan dalam Tim
1.	Kepala BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah	Ketua
2.	Sekretaris BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah	Sekretaris
3.	Kabid. Pembinaan Aparatur.	Anggota
4.	Kabid Pengembangan ASN.	Anggota
5.	Kabid. Pengadaan Pemberhentian dan Mutasi ASN.	Anggota
6.	Kasubbag. Perencanaan dan Keuangan	Anggota
7.	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian	Anggota
8.	Kepala UPT Pusat Data dan Informasi ASN	Anggota

Praya, 5 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KABUPATEN LOMBOK TENGAH


J. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT
NIP. 196604251993031008

DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH OPD TAHUN 2024 :

- penghargaan telah diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah pada tahun 2024 diantaranya:
 1. Penghargaan yang diberikan oleh **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA** yaitu penerapan system merit dalam manajemen ASN dengan predikat **BAIK** (Tertinggi di NTB)
 2. Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara sebagai daerah terbaik dalam komitmen mendukung penyediaan sarana dan prasarana pembangunan CAT Instansi di wilayah kerja provinsi Nusa Tenggara barat.
 3. Penghargaan dari Kantor Pajak Pratama Praya sebagai wajib pajak instansi pemerintah dengan kepatuhan pelaporan SPT Pegawai Terbaik Tahun 2024.



HUBUNGAN DOKUMEN PERENCANAAN SKPD TAHUN 2025

NO.	SASARAN RPJMD	PRIORITAS PEMBANGUNAN RKPD TAHUN 2024	SASARAN RENSTRA SKPD	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) SKPD	PERJANJIAN KINERJA (PK) SKPD TAHUN 2024	PROGRAM/KEGIATAN SKPD TAHUN 2024	ANGGARAN PROGRAM/KEGIATAN TAHUN 2025
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Program Kepegawaian Daerah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	8.450.690.237,00
2			Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Terwujudnya ASN yang berkompeten		
3			Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan		
4				Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			
5				Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			
		Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN	Nilai Indeks Merit Sistem	Meningkatnya kualitas tata kelola manajemen ASN			

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK



TENGAH

Ir. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT


NIP. 196604231993031008



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH









STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

<p style="text-align: center;">SATUAN KERJA</p>	<p>Nomor SOP : 045/ 45 / BKPSDM/ 2024</p>	
<p style="text-align: center;">PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH</p>	<p>Tgl. Pembuatan</p>	<p>: 11Mei 2024</p>
<p style="text-align: center;">UNIT KERJA</p> <p style="text-align: center;">BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</p>	<p>Tgl. Revisi</p>	<p>:</p>
	<p>Tgl. Efektif</p>	<p>: 11 Mei 2024</p>
	<p>Disahkan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Lombok Tengah</p> <div style="text-align: center;">  <p>Ir. L. Wardihan Supriadi, MT NIP. 196604231993031008</p> </div>	
<p>Dasar hukum :</p>	<p style="text-align: center;">Nama SOP EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH</p>	
<p>1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</p> <p>2. Peraturan MenPAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;</p> <p>3. Peraturan Daerah No 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah</p>	<p>Kualifikasi Pelaksana :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami berbagai peraturan perundang-undangan 2. Memahami Tugas Pokok dan Fungsi 3. Memahami tentang Tata cara administrasi pelaporan 4. Pelaksana memiliki kemampuan kecakapan inovatif dan terampil 5. Pendidikan serendah rendahnya SLTA - S1 	
<p>Keterkaitan :</p> <p>1. SOP Surat masuk</p> <p>1. SOP Surat keluar</p>	<p>Peralatan / Perlengkapan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan Perundang - undangan 2. Surat Edaran 3. Surat Keputusan 	

	<ul style="list-style-type: none"> 4. Komputer 5 Laporan Keuangan SKPD 6 Laporan kegiatan bidang
Peringatan	Pencatatan dan pendataan Dokumen ini disampaikan kepada pimpinan setiap triwulan
SOP ini tidak dapat dilaksanakan jika salah satu pejabat pelaksana tidak di tempat	

Prosedur EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

No.	Aktivitas	Pelaksana				Mutu Baku			Keterangan
		Ka. BKPP	Sekretaris	Kasubag Perencanaan dan Keuangan	Tim	Kelengkapan	Waktu	Output	
1	Menerima hasil Evaluasi atas laporan SAKIP dari Inspektorat Kab Lombok Tengah kemudian mendiskusikannya bersama sekretaris					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	1 hari	bahan pendukung LKjIP	
2	Memberi catatan dan disposisi dan memerintahkan untuk melakukan rapat evaluasi					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	1 hari	bahan pendukung LKjIP	
3	Mengadakan rapat bersama tim dan memberi catatan atas hasil rekomendasi dan hasil evaluasi Menghimpun data dari bidang dan mensinkronkan dengan data keuangan lanjut Menyusun laporan realisasi masing - masing kegiatan yang sudah berjalan selama setahun lengkap dengan alasan apabila ada realisasi yang kurang dari 70 % dari anggaran yang tersedia dan menentukan solusi dan saran untuk pemecahan masalah					Disposisi Surat dan LHE Inspektorat Disposisi Surat dan LHE Inspektorat	4 hari	Draft Evaluasi Kegiatan SKPD	
4	menyusun draft SAKIP sesuai hasil evaluasi.					Draft Dokumen SAKIP	1 Hari	draft LKjIP	
5	Dokumen hasil evaluasi SAKIP disampaikan kepada sekretaris badan.					Draft Dokumen SAKIP	10 Menit	draft LKjIP	
6	Memeriksa draft LKjIP lengkap dengan lampirannya dan menyampaikan hasilnya pada rapat koordinasi yang melibatkan seluruh bidang					Draft Dokumen SAKIP	40 Menit	LKjIP	
7	Mengirim LKjIP kepada Bagian Organisasi					Dokumen SAKIP	10 menit	arsip LKjIP	SOP surat keluar

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Jandiy

D. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT

NIP. 19660423199303100

Dokumen Pengukuran Kinerja E money dan E Dalren

Evaluasi Terhadap Hasil Renja Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten/kota Renja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Pelaksanaan 2024

Indikator dan target kinerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang mengacu pada sasaran RKPD:

No	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome/ output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2025 (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Raja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan (Tahun n-1) yang di evaluasi		Realisasi Kinerja Pada Trivulnan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang di evaluasi 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renja SKPD yang di evaluasi (%) (2025)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s.d tahun 2025		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s.d tahun (2025) (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	Ket			
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	1	2	3	4	K	Rp	K (%)	Rp (%)	K	Rp	K (%)	Rp (%)					
Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan																										
		PROGRAM KEPTAGAWALAN DAERAH	Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tepat Waktu	95%	6.530.000,000	0	0	95%	Rp.1.426.745.252	25%	Rp.187.243.362	50%	Rp.269.326.956	75%	Rp.320.812.594	75%	Rp.404.733.424	75%	Rp.1.182.116.536	100%	0	Rp.87	100%	0	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	
			Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi	36%		34%		36%		9%		18%	Rp.269.326.956	36%	Rp.320.812.594	36%		36%		67,47%	52		67,47%			
		Pengadaan, Pemeliharaan dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pengadaan, pemeliharaan dan informasi Kepegawaian	3 Dokumen	Rp.1.230.000,000	Rp.0		3 Dokumen	Rp.672.760.553	3 Dokumen	Rp.75.268.800	1 Dokumen	Rp.139.322.200	0 Dokumen	Rp.115.405.792	1 Dokumen	Rp.254.935.643	3 Dokumen	Rp.584.932.435	167%	87%	3	Rp.584.932.435	267		
		Mutasi dan Promosi ASN	Dokumen SK mutasi dan promosi ASN	2 Dokumen	Rp.675.000,000			2 Dokumen	Rp.222.526.970	2 Dokumen	Rp.55.704.633	1 Dokumen	Rp.48.615.638	0 Dokumen	Rp.38.424.276	1 Dokumen	Rp.41.267.781	4 Dokumen	Rp.182.012.328	200%	82%	6	Rp.182.012.328	300		
		Pengembangan Kompetensi ASN	Dokumen Laporan pengembangan kompetensi ASN	12 Dokumen	Rp.2.600.000,000			12 Dokumen	Rp.246.018.976	6 Dokumen	Rp.24.453.894	3 Dokumen	Rp.31.622.500	0 Dokumen	Rp.123.786.250	6 Dokumen	Rp.55.005.200	15 Dokumen	Rp.234.847.844	125%	95%	27	Rp.234.847.844	225		
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	12 Dokumen	Rp.2.025.000,000			12 Dokumen	Rp.221.514.097	6 Dokumen	Rp.33.836.035	3 Dokumen	Rp.49.766.618	0 Dokumen	Rp.43.196.276	6 Dokumen	Rp.53.524.800	15 Dokumen	Rp.180.323.729	125%	81%	27	Rp.180.323.729	225		
Rata-rata Capaian Kinerja (%)																154%	87%									
Predikat Kinerja																Sangat Tinggi	Tinggi									
		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP OPD	B Predikat	17.977.000,000			B Predikat	Rp.6.129.922.936	B Predikat	Rp.2.362.273.076	B Predikat	Rp.1.771.869.342	B Predikat	Rp.1.135.748.680	B Predikat	Rp.1.204.980.580	B Predikat	Rp.6.414.871.672	B Predikat		B	Rp.98	B Predikat	0	
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase IKU OPD yang tercapai	95%	Rp.275.000,000			95%	Rp.206.128.221	50%	Rp.75.329.239	50%	Rp.39.086.000	0%	Rp.46.661.345	25%	Rp.40.157.200	125%	Rp.201.233.784	132%	98%	220	Rp.201.233.784	232		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan bebas beban	100%	Rp.14.130.000,000	%		100%	Rp.4.885.262.474	100%	Rp.1.436.829.065	100%	Rp.1.351.046.424	100%	Rp.1.016.591.514	100%	Rp.1.026.867.282	400%	Rp.4.832.234.285	400%	99%	0	Rp.4.832.234.285	0		
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase validasi data aset OPD	95%	Rp.20.000,000			95%	Rp.11.956.000	25%	Rp.3.941.000	50%	Rp.2.976.000	0%	Rp.2.910.250	25%	Rp.2.001.500	100%	Rp.11.828.750	105%	99%	195	Rp.11.828.750	205		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM dengan capaian kinerja lebih dari 80%	95%	Rp.85.000,000			95%	Rp.6.166.255	35%	Rp.2.135.000	25%	Rp.1.607.000	15%	Rp.1.482.900	20%	Rp.315.000	95%	Rp.5.539.900	100%	90%	190	Rp.5.539.900	200		
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase penyelesaian pekerjaan sesuai SOP	95%	Rp.1.340.000,000			95%	Rp.986.475.604	80%	Rp.739.811.697	10%	Rp.101.369.889	5%	Rp.45.183.702	%	Rp.80.329.729	95%	Rp.966.695.017	100%	98%	190	Rp.966.695.017	200		
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase validasi data aset OPD	95%	Rp.1.400.000,000			95%	Rp.288.988.830	0%	Rp.0	90%	Rp.246.600.000	0%	Rp.0	10%	Rp.35.010.000	100%	Rp.282.510.000	105%	98%	195	Rp.282.510.000	205		
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyelesaian pekerjaan sesuai SOP dan tepat waktu	95%	Rp.210.000,000			95%	Rp.44.291.652	25%	Rp.9.360.069	20%	Rp.10.228.520	20%	Rp.9.416.429	30%	Rp.9.338.369	95%	Rp.38.343.396	100%	87%	190	Rp.38.343.396	200		
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD kondisi baik	95%	Rp.447.000,000			95%	Rp.90.751.650	50%	Rp.34.807.000	25%	Rp.18.055.500	20%	Rp.13.502.540	25%	Rp.10.061.500	120%	Rp.76.486.540	126%	84%	215	Rp.76.486.540	226		
Rata-rata Capaian Kinerja (%)																149%	98%									
Predikat Kinerja																Sangat Tinggi	Tinggi									
Terwujudnya ASN yang berkompeten																										

		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase kesenian jabatan dan kompetensi	68 %	1.425.000.000	66 %		68 %	Rp.528.914,955	20 %	Rp.5.718.600	40 %	Rp.266.158.500	60 %	Rp.66.910.152	60 %	Rp.67.529.100	60 %	Rp.406.316.352	100 %		40	Rp.72	100 %	0		
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dengan nilai Baik	95 %	Rp.360.000.000			95 %	Rp.126.489,695	25 %	Rp.3.300.000	50 %	Rp.14.402.000	0 %	Rp.35.350.152	20 %	Rp.23.089.100	95 %	Rp.76.141,252	100 %		60 %	190	Rp.76.141,252	200		
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dan KASN yang mengikuti pelatihan dasar Prajabatan dengan nilai memuaskan	95 %	Rp.1.065.000.000			95 %	Rp.441.359,260	25 %	Rp.2.418.600	50 %	Rp.251.756.500	0 %	Rp.31.560.000	20 %	Rp.44.440.000	95 %	Rp.330.175.100	100 %		75 %	190	Rp.330.175,100	200		
Rata-rata Capaian kinerja (%)																			100%	72%							
Predikat Kinerja																			Sangat Tinggi	Sedang							
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN SELURUH KEGIATAN (%)																			100 %	95 %							
PREDIKAT KINERJA																			Sangat Tinggi	Sangat Tinggi							
Faktor pendorong keberhasilan kinerja: Koordinasi lintas perangkat daerah, instansi provinsi dan instansi pusat terlaksana dengan sangat baik																											
Faktor penghambat pencapaian kinerja: Regulasi manajemen ASN yang cenderung berubah ubah																											
Tindak lanjut yang diperlukan dalam wilayah berikutnya: melaksanakan koordinasi dan konsultasi secara intensif dan berkelanjutan																											
Tindak lanjut yang diperlukan dalam Rencana Kerja SKPD tahun berikutnya: melaksanakan koordinasi dan konsultasi secara intensif dan berkelanjutan																											
<p>A PHP Error was encountered</p> <p>Severity: Warning</p> <p>Message: A non-numeric value encountered</p> <p>Filename: laporan_kegiatan_v_cetak_14.php</p> <p>Line Number: 572</p> <p>Backtrace:</p> <p>File: /var/www/html/2024/application/views/laporan_kegiatan_v_cetak_14.php Line: 572 Function: _error_handler</p> <p>File: /var/www/html/2024/application/controllers/LaporanKegiatan.php Line: 318 Function: view</p> <p>File: /var/www/html/2024/index.php Line: 315 Function: require_once</p>																											



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 520 TAHUN 2024

TENTANG

PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa berdasarkan Berita Acara Nomor 21/AK.03/BA/K/2024 tanggal 17 Desember 2024, perlu menetapkan kategori, penilaian, dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan Instansi Pemerintah;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan b di atas, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 (Lembaran Negara Tahun 2020 Nomor 68 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6477);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE-BSSN.



4. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PENETAPAN KATEGORI, PENILAIAN, DAN INDEKS PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TENGAH.
- KESATU : Menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah pada Kategori III (Baik), dengan Nilai 314,5 (tiga ratus empat belas koma lima) dan Indeks 0,77 (nol koma tujuh).
- KEDUA : Untuk mendorong peningkatan kualitas penerapan sistem merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah, Badan Kepegawaian Negara merekomendasikan langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan sistem merit sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
- KETIGA : Bagi instansi pemerintah yang telah mendapatkan penilaian sistem merit dengan kategori BAIK atau SANGAT BAIK, dan telah memiliki manajemen talenta sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dapat dikecualikan dari pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui seleksi terbuka dengan pengawasan maupun pendampingan dari Badan Kepegawaian Negara.
- KEEMPAT : Bagi instansi yang memiliki kategori BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sistem merit 1 (satu) tahun, dan bagi yang memiliki kategori SANGAT BAIK akan dilakukan monitoring dan evaluasi 2 (dua) tahun sejak ditetapkan.
- KELIMA : Bagi instansi yang memiliki catatan pelanggaran dalam pelaksanaan seleksi terbuka, pelanggaran netralitas, kode etik dan kode perilaku, serta pelanggaran sistem merit lainnya, wajib untuk segera menindaklanjuti keputusan/rekomendasi Badan Kepegawaian Negara, selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal keputusan ini ditetapkan.

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR e-BSSN.

- KEENAM** : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini berlaku sejak ditetapkan, dengan ketentuan dapat ditinjau kembali apabila:
- a. Badan Kepegawaian Negara menemukan data dan informasi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. Catatan pada diktum KELIMA tidak ditindaklanjuti.

- SALINAN** Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini disampaikan kepada:
- a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b. Kepala Lembaga Administrasi Negara;
 - c. Kepala Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara Denpasar;
 - d. Bupati Lombok Tengah.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 17 Desember 2024

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

 Ditandatangani Secara Elektronik
HARYOMO DWI PUTRANTO



Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.



LAMPIRAN I
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 520 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

REKOMENDASI LANGKAH-LANGKAH PENATAAN/PERBAIKAN
ASPEK-ASPEK YANG TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN SISTEM MERIT

NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
1.	Perencanaan Kebutuhan	NIHIL
2.	Pengadaan	1) Menetapkan kebijakan internal tentang pedoman dan tata cara pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, dan transparan kemudian dilaksanakan secara konsisten; 2) Konsisten melakukan evaluasi kompetensi pegawai pasca pelatihan dasar (terutama terkait kompetensi bidang teknis) secara berkesinambungan dengan program pengembangan kompetensi yang tepat dan terencana;
3.	Pengembangan Karier	1) Menyusun dan menetapkan Kamus Kompetensi Jabatan sehingga dapat ditentukan rumpun jabatan yang dapat digunakan dasar dalam alur penentuan karier pegawai; 2) Memperluas/melengkapi penilaian kompetensi untuk seluruh pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah dan melakukan pemetaan kompetensi pegawai secara berkala sesuai peraturan yang berlaku untuk mendukung proses Manajemen Talenta yang dinamis; 3) Menyusun pedoman teknis pelaksanaan Manajemen Talenta instansi berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah No. 53/2022 tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi melalui Talent Pool dan Rencana Suksesi di Lingkungan Pemerintah

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR e-BSSN.



NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		<p>Kabupaten Lombok Tengah. Perlu dilakukan penajaman proses penyusunan kriteria dan indikator yang terukur (pada aspek potensial) sehingga tersusun rencana suksesi untuk setiap jabatan;</p> <p>4) Membangun sistem informasi Manajemen Talenta sebagai tindak lanjut operasionalisasi pedoman pelaksanaan Manajemen Talenta sehingga dapat tersusun bagan suksesi setiap jabatan yang sedang atau akan lowong secara transparan, terbuka dan dapat diakses oleh seluruh pegawai;</p> <p>5) Melengkapi analisis permasalahan kinerja yang diperbarui secara berkala sebagai dasar dalam melaksanakan pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai berbasis pada kebutuhan individu dan kepentingan organisasi yang tersusun dalam program pengembangan pegawai jangka menengah (Human Capital Development Program/HCDP);</p> <p>6) Menyusun program pengembangan kompetensi individu baik klasikal melalui diklat, maupun non klasikal melalui praktik kerja/pertukaran pegawai (magang), Coaching dan Mentoring yang dilakukan antara atasan dan bawahan dengan tujuan mencari strategi mengatasi permasalahan kinerja pegawai serta dilaksanakan secara terencana, konsisten dan terjadwal;</p>
4.	Promosi dan Mutasi	1) Menyusun dan menetapkan rancangan peraturan pola karier internal instansi yang telah disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi;

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.



NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		2) Menetapkan kebijakan internal terkait mekanisme pengisian JPT secara terbuka, serta tata cara promosi dan mutasi, yang disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi;
5.	Manajemen Kinerja	<p>1) Melaksanakan dialog kinerja baik dalam sistem informasi kinerja (e-Kinerja) atau secara langsung, secara terencana dan terdokumentasi untuk memastikan tercapainya target dan sasaran kinerja pegawai;</p> <p>2) Memanfaatkan hasil dialog kinerja sebagai informasi untuk melakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kerja dan merumuskan strategi untuk mengatasinya (meningkatkan kinerja);</p> <p>3) Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai data utama dalam pembinaan dan pengembangan karir melalui sistem manajemen talenta (aspek kinerja yang diukur berdasarkan indikator dan bobot yang proporsional dan terukur);</p>
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Melaksanakan secara konsisten dan terjadwal kebijakan internal pemberian penghargaan yang bersifat finansial atau non finansial kepada pegawai berprestasi secara objektif untuk lingkup Kabupaten Lombok Tengah secara keseluruhan;
7.	Perlindungan dan Pelayanan	Menetapkan peraturan/kebijakan internal tentang seluruh pelaksanaan pemberian perlindungan dan bantuan kepada pegawai untuk dilaksanakan secara terjadwal;
8.	Sistem Informasi	1) Meningkatkan fungsi sistem informasi yang ada untuk mendukung pengelolaan data kepegawaian terintegrasi dan diperbarui;

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR E-BSSN.



NO.	ASPEK SISTEM MERIT	REKOMENDASI BKN
		2) Menyelesaikan proses integrasi e-kinerja dengan Sistem Informasi Kepegawaian instansi untuk memantau ketercapaian target kinerja dari tiap individu pegawai; 3) Memperluas penilaian kompetensi melalui <i>assessment center</i> secara menyeluruh dalam rangka pemetaan profil kompetensi seluruh pegawai sehingga dapat dimanfaatkan dalam mendukung sistem manajemen talenta instansi;

Catatan:

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E-BSSN.



LAMPIRAN II
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 520 TAHUN 2024
TANGGAL 17 DESEMBER 2024

CATATAN PELANGGARAN DALAM PENILAIAN SISTEM MERIT

NO.	JENIS PELANGGARAN	REKOMENDASI BKN
1.	NIHIL	NIHIL

**Progress Nilai Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi
Wilayah Kerja KANTOR REGIONAL X
TAHUN 2023**

Keadaan tgl : 30-08-2024 SIASN
penarikan tanggal 30-08-2024

No	Nama Instansi	Kategori	Jumlah PNS	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Surat Pernyataan
1	Kabupaten Ngada	tinggi	3,056	20.28	33.81	25.9	5	85	sudah unggah
2	Kota Denpasar	tinggi	4,221	21.36	31.76	26.1	5	84.23	sudah unggah
3	Kabupaten Badung	tinggi	6,056	22.02	31.51	25.07	5	83.6	sudah unggah
4	Kabupaten Lombok Utara	tinggi	2,412	20.34	32.47	25.34	5	83.14	sudah unggah
5	Kabupaten Alor	tinggi	4,276	19.45	33.35	24.93	5	82.72	sudah unggah
6	Kabupaten Tabanan	tinggi	4,998	21.15	31.83	24.63	5	82.62	sudah unggah
7	Kabupaten Buleleng	tinggi	5,975	20.77	31.57	25.16	5	82.5	sudah unggah
8	Kabupaten Lombok Tengah	tinggi	7,144	20.36	31.07	25.32	5	81.75	sudah unggah
9	Kabupaten Sumbawa Barat	tinggi	3,092	20.92	28.57	27.06	5	81.55	sudah unggah
10	Provinsi NTT	tinggi	12,659	21.13	28.15	26.79	5	81.07	sudah unggah
11	Kabupaten Klungkung	sedang	3,479	21.18	28.57	25.32	5	80.06	sudah unggah
12	Provinsi Bali	sedang	8,786	21.83	27.89	25.22	5	79.94	sudah unggah
13	Kabupaten Karangasem	sedang	4,967	20.41	29.17	25.01	5	79.59	sudah unggah
14	Kabupaten Lombok Timur	sedang	7,952	20.54	27.73	25.61	5	78.88	sudah unggah
15	Kota Bima	sedang	3,254	21.17	26.47	25.75	5	78.39	sudah unggah
16	Provinsi Nusa Tenggara Barat	sedang	12,322	21.19	26.96	25.21	5	78.37	sudah unggah
17	Kabupaten Gianyar	sedang	4,332	21.25	26.57	25.42	5	78.23	sudah unggah
18	Kota Mataram	sedang	4,356	21.1	26.76	25.15	5	78.01	
19	Kabupaten Nagekeo	sedang	3,202	20.17	26.82	24.87	4.98	76.83	
20	Kabupaten Lombok Barat	sedang	5,596	20.27	26.43	25.13	5	76.82	sudah unggah
21	Kabupaten Jembrana	sedang	2,517	20.95	25.79	25.04	5	76.78	sudah unggah
22	Kota Kupang	sedang	4,664	21.76	25.05	24.86	5	76.67	sudah unggah
23	Kabupaten Sumbawa	sedang	5,902	20.45	26.1	24.92	5	76.47	sudah unggah
24	Kabupaten Manggarai Timur	sedang	3,192	19.93	26.33	25.01	5	76.27	sudah unggah
25	Kabupaten Flores Timur	sedang	4,161	19.72	26.4	25	5	76.12	sudah unggah
26	Kabupaten Rote Ndao	sedang	3,002	20.66	25.57	24.86	5	76.09	sudah unggah
27	Kabupaten Sumba Barat Daya	sedang	3,144	19.8	26.28	25	5	76.08	sudah unggah
28	Kabupaten Bima	sedang	6,483	20.68	25.61	24.76	5	76.06	
29	Kabupaten Timor Tengah Utara	sedang	4,272	20.71	25.22	24.95	5	75.88	
30	Kabupaten Sabu Raijua	sedang	1,826	20.49	25.73	24.68	4.98	75.88	
31	Kabupaten Manggarai Barat	sedang	3,439	19.96	26.28	24.42	5	75.65	
32	Kabupaten Bangli	sedang	3,943	20.88	24.7	24.75	5	75.33	sudah unggah
33	Kabupaten Malaka	sedang	2,894	19.3	25.55	25.01	5	74.86	
34	Kabupaten Sikka	sedang	4,835	19.74	25.91	24.09	5	74.73	sudah unggah
35	Kabupaten Ende	sedang	4,598	19.74	25.09	23.8	5	73.63	sudah unggah
36	Kabupaten Lembata	sedang	3,578	20.47	24.19	23.97	5	73.62	
37	Kabupaten Sumba Timur	sedang	3,910	20.05	24.53	23.78	5	73.36	sudah unggah
38	Kabupaten Manggarai	sedang	3,978	20.24	24.6	23.44	5	73.28	
39	Kabupaten Kupang	sedang	4,518	20.58	24.15	22.74	5	72.47	sudah unggah
40	Kabupaten Dompu	sedang	4,315	20.21	23.94	22.83	5	71.99	sudah unggah
41	Kabupaten Sumba Tengah	sedang	2,081	20.29	23.86	22.24	5	71.39	sudah unggah
42	Kabupaten Belu	rendah	3,225	19.8	23.25	22.87	5	70.91	
43	Kabupaten Sumba Barat	rendah	2,165	20.24	20.9	20.29	4.99	66.43	
44	Kabupaten Timor Tengah Selatan	rendah	5,494	20.12	24.62	14.69	5	64.43	sudah unggah