

# LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



TAHUN **2021**

**ORGANISASI PERANGKAT DAERAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN**

**LOMBOK TENGAH 2022**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga kami telah dapat menyusun Laporan Kinerja Tahunan OPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2021.

Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan hasil kegiatan tahun 2021 yang telah dijadikan pedoman atau acuan bagi segenap Aparat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Laporan Kinerja Tahunan ini diharapkan dapat dijadikan pemacu semangat segenap jajaran BKPP untuk dapat meningkatkan penyelenggaraan program/kegiatan tahun 2022.

Tersusunnya Laporan Kinerja Tahunan ini berkat kerja sama serta masukan dari semua komponen unit kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Keberhasilan pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah tersusun dalam Laporan Kinerja ini diharapkan dapat menunjang kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, khususnya di bidang kepegawaian.

Kami menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Tahunan BKPP Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 ini masih banyak keterbatasan dan kekurangannya. Oleh karena itu, segala saran dan masukan yang bersifat konstruktif kami harapkan demi perbaikan dan penyempurnaannya di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Praya, 31 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



*Supriadi*  
Ir. LAJU WARDIHAN SUPRIADI, MT  
196604231993031008

## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar Isi.....	ii
Ringkasan Eksekutif.....	iii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
I.1    Tugas dan Fungsi .....	1
I.2    Data Kepegawaian BKPP .....	3
I.3    Struktur Organisasi .....	4
<b>BAB II. PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA .....</b>	<b>5</b>
II.1   Rencana Strategis.....	5
II.2   Perjanjian Kinerja BKPP Tahun 2021 .....	6
<b>BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>17</b>
III.1  Skala Pengukuran Evaluasi .....	17
III.2  Evaluasi Kinerja Pencapaian Sasaran BKPP Tahun 2021 .....	18
III.3  Analisis efisiensi sumber daya.....	73
III.4  Akuntabilitas Keuangan .....	76
<b>BAB IV. PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
IV.1  Kesimpulan .....	83
IV.2  Saran .....	84
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>
1.  CASCADING KINERJA	
2.  INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	
3.  RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)	
4.  PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021	
5.  DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH OPD TAHUN 2021	

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 ini disusun dengan berpedoman pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permenpan & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan perwujudan pelaksanaan penyelenggaraan program kegiatan serta tingkat kinerja yang telah dicapai dalam tahun 2021 sesuai dengan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran tahun 2021, serta sesuai Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 – 2026 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah.

Secara garis besar Laporan Kinerja Tahunan ini menggambarkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai Visi dan Misi yang ingin dicapai oleh BKPP Kabupaten Lombok Tengah dengan menggunakan indikator kinerja yang diukur secara kuantitatif maupun kualitatif dengan memperhitungkan indikator masukan (*input*) dan hasil (*outcome*) dari kegiatan yang telah dilaksanakan tahun 2021.

Pengukuran terhadap kinerja sebanyak 26 sub kegiatan Sesuai DPA Tahun 2021 sebagai tahapan dalam upaya pencapaian sasaran yang tertuang dalam Renstra. Adapun penjabaran indicator kinerja pada renstra adalah Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi target 25 point, capaian 26 point (104%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja target 28 point capaian 28,59 point (102.1%) Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin target 5 point capaian 4.99 point (99.6%) Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi target 13 point capaian 12.28 point (94.46%) maka secara kuantitatif kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah yaitu rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah sebesar 100.04 % dan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97.46 % termasuk kategori baik jika diukur secara kualitatif



## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

#### 1. Kedudukan

Sesuai dengan peraturan bupati nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah

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

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan, dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah. Pelayanan kepegawaian adalah segala bentuk penyelenggaraan pelayanan kepegawaian secara maksimal yang diberikan pengelola kepegawaian dengan segala kemampuannya dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan untuk mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat pengguna. Pelayanan kepegawaian antara lain terdiri dari :

- Pelayanan Kenaikan Pangkat
- Pelayanan pemensiunan Pegawai
- Pelayanan Mutasi Pegawai
- Pelayanan Informasi kepegawaian
- Pelayanan Rekrutmen CPNS
- Pelayanan SK PNS
- Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional
- Pelayanan Karpeg, Karis/Karsu



- Pelayanan Penghargaan Pegawai (Satyalancana)
- pelayanan disiplin pegawai
- Pendidikan dan Pelatihan PNS ➤ Perlindungan dan Cuti PNS

## 2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dijelaskan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah Kabupaten. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

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

Dalam menjalankan fungsinya Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, terdiri dari:

A. Kepala Badan.

B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

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

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

- 1 Bidang Pengadaan, Mutasi dan Data ASN membawahi :
  - a. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi ASN
  - b. Sub Bidang Mutasi ASN
  - c. Sub Bidang Data dan Informasi
- 2 Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN membawahi :
  - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan



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

## I.2. Data Kepegawaian

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah keadaan sampai dengan 31 Desember 2021 adalah sebanyak 47 orang sebagaimana dapat dijabarkan dalam tabel data pegawai berikut :

**DATA PEGAWAI BKPP KAB. LOMBOK TENGAH**

No	Jenis/klasifikasi	Jumlah	
1	Eselon		
	a.	II.b	1
	b.	III.a	1
	c.	III.b	3
	d.	IV.a	11
2	Pangkat/Golongan		
	a.	IV	2
	b.	III	27
	c.	II	12
	d.	I	0
3	Pendidikan		
	a.	S2	4
	b.	S1 /D.IV	23
	c.	D.III	2
	d.	SMA sederajat	12

Keadaan : 30 Desember 2021

Dari tabel diatas dapat diuraikan jumlah eselon II pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah berjumlah 1 orang, eselon 3 berjumlah 4 orang, eselon 4 berjumlah 10 orang.

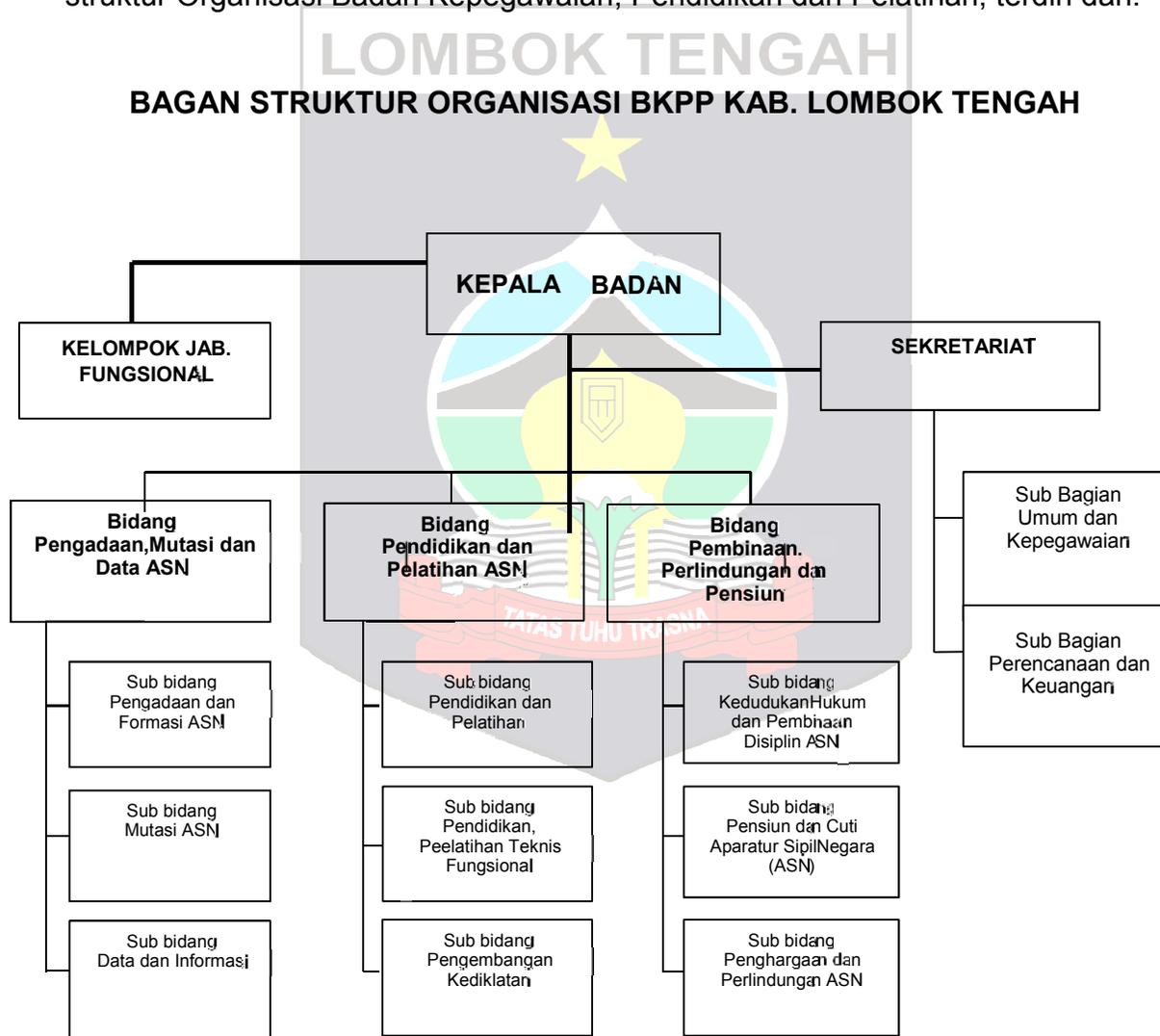


Berdasarkan data pangkat pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah, terdapat 2 orang pegawai dengan golongan IV, 27 orang golongan III dan 12 orang golongan II.

Dari data pendidikan dapat diuraikan 4 orang dengan pendidikan S2, 23 orang pendidikan S1, 2 orang pendidikan D III, dan 12 orang pendidikan SLTA

### I.3. Struktur Organisasi BKPP Kabupaten Lombok Tengah

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





## BAB II

### PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

#### II.1. RENCANA STRATEGIS

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. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) 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*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, Sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga



merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Penataan Kepegawaian 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 kepegawaian 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 2021-2026, dengan visi adalah **“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera, Bermutu dan Berbudaya”** Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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.

## II.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

### 1) Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 – 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, pelayan 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.

Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.

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.

Organisasi berkinerja tinggi adalah organisasi yang mampu mengkreasi pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Pengetahuan yang dihasilkan adalah pengetahuan yang bersifat kontekstual karena khusus dikreasi untuk kepentingan masyarakat tersebut. Pengetahuan tersebut tidak bersifat umum, tidak universal. Dengan demikian, maka pengetahuan tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Hasil keunggulan kompetitif tersebut dapat berupa inovasi yang menghasilkan public value. Inovasi tersebut memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh organisasi tersebut.

Drs F.X Soedjadi,M.P.A menyatakan bahwa manajemen kepegawaian ialah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar dapat



tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sifat, hakikat dan juga fungsi organisasi dan juga sifat serta hakikat para anggotanya.

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

- Perencanaan

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

- Pengadaan

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

- Pengembangan Kualiatas

Pada tahap ini dilaksanakan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk pegawai. Hal ini dilaksanakan untuk menunjang dan meningkatkan kredibilitas para pegawai dalam bekerja melayani masyarakat.

- Penempatan

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

- Promosi

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

- Penggajian

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

- Kesejahteraan

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



- **Pemberhentian**

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

- **Pensiun**

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

## 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 2021-2026, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- Terwujudnya ASN yang berkompeten dan memenuhi kualifikasi jabatan;
- Terwujudnya ASN yang berkinerja dan berintegritas;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021–2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026**

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



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



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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j} \\ IP_1 = W_{2k} * R_{2k} \\ IP_1 = W_{3l} * R_{3l} \\ IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> \* R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> \* R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> \* R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> \* R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 91 – 100;
- 81 – 90;
- 71 – 80;
- 61 – 70; dan
- 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

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

### 2.1.3 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. 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 Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

### **1) Strategi**

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPP harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan 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

## 2) Kebijakan

- a) Peningkatan Kompetensi ASN
- b) Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

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

**Tabel 2.5**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera, Bermutu dan berbudaya			
Misi 3 : <i>Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih</i>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	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 Kualitas Manajemen ASN



#### 2.1.4. PROGRAM DAN KEGIATAN

Perencanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Lombok Tengah diarahkan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di Kabupaten Lombok Tengah dengan melibatkan peran masyarakat (individu, keluarga, kelompok, masyarakat dan organisasi non pemerintah yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan baik sebagai penanggung biaya, pelaku, penerima manfaat maupun penanggung jawab). 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 disemua lapisan.

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2021, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut



## **I PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**

### **a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN**

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
4. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

### **b. Mutasi dan Promosi ASN**

1. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
2. Pengelolaan Promosi ASN

### **c. Pengembangan Kompetensi ASN**

1. Pengelolaan Assessment Center
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
3. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

### **d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur**

1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

## **II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **a. Pengembangan Kompetensi Teknis**

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

### **b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

1. Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota
2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota
3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

## **III. 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 Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
  3. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- c. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- d. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  1. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  2. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- e. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

#### II.4. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2021

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2021 tertuang dalam formulir perjanjian kinerja (Terlampir). Adapun ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

##### FORMULIR PERJANJIAN KINERJA TINGKAT ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

No	SASARAN STRATEGIS	Indikator	Satuan	Target 2021
1	2		3	4
1	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25
2	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5
		Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### III.1. Skala Pengukuran Evaluasi Kinerja

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

Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan 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 dan dampak.

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

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

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

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

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

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

**Tabel 3.1 Sasaran Skala Ordinal**

No	Capaian Kinerja	Keterangan
1	Nilai >100	BAIK SEKALI
2	Nilai 86 s/d 100	BAIK
3	Nilai 71 s/d < 85	SEDANG
4	Nilai 56 s/d < 70	KURANG
5	Nilai < 55	SANGAT KURANG



### III.2 Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran

Pemberdayaan aparat pemerintah/birokrasi secara umum dapat diharapkan untuk lebih meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Dalam rangka mewujudkan tujuannya tersebut terdapat berbagai macam hambatan yang dalam hal ini akan membawa akibat kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satu upaya pendekatan yang ditempuh dalam pencapaian tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Profesionalisme aparat pemerintah daerah dapat dilihat dari dua sisi yakni sisi internal dan sisi eksternal. Dari sisi internal profesionalisme berarti kemampuan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik dan pembangunan secara efisien dan efektif. Dari sisi eksternal profesionalisme berarti adanya akuntabilitas, transparansi, dan *responsibility*. Hal tersebut sejalan dengan kebijakan yang ditempuh pemerintah yakni meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperhatikan kesejahteraan dan profesionalisme serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*). Kebijakan ini diterjemahkan/ditindaklanjuti dalam bentuk program antara lain pengembangan karir aparatur negara, peningkatan kapasitas SDM Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesejahteraan aparatur negara.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021. 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.

Adapun capaian kinerja sasaran tahun 2021 adalah sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	%	Sumber Data
1	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25	26	104	SAPK BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	28.59	102.1	SAPK BKN
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.98	99.6	SAPK BKN



4	Rata-rata nilai profesionalisme dimensi kualifikasi	Indeks ASN	Point	13	12.28	94.46	SAPK BKN
	Rata-rata		Point			100.04	

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah merupakan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021 – 2026. Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Adapun analisa capaian masing masing sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **SASARAN 1 : Terwujudnya ASN yang berkompeten**

Sasaran tersebut diukur dengan Indikator Kinerja Sasaran yaitu *Rata-rata Indeks profesionalisme 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

Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan Kompetensi dijadikan dasar pengembangan karier PNS dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, diamanatkan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi Pejabat Pembina Kepegawaian diwajibkan untuk menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, melaksanakan pengembangan kompetensi; dan melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi terdiri atas inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar



kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki. Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ditetapkan oleh PPK. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi:

- a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;
- b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
- c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
- d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
- e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
- f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
- g. anggaran yang dibutuhkan

Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. kompetensi terdiri atas kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosio cultural.

1. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan. Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial melalui jalur pelatihan dilakukan melalui pelatihan struktural terdiri atas.

- a. kepemimpinan madya;
  - b. kepemimpinan pratama;
  - c. kepemimpinan administrator; dan
  - d. kepemimpinan pengawas.
3. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. ) Kompetensi Sosial Kultural diukur dari



pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan; dan/atau pelatihan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Pemberian tugas belajar diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara: mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

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.

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 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.

Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.

Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum



mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;

- c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Instrumen Pengukuran pada seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
- d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/ workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir. (8) Keikutsertaan dalam seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

#### Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 1 Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	%	Target	Realisasi	Target akhir renstra 2021	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25	26	104	40	39.41	25	SAPK BKN
	RATA-RATA				%	KRITERIA tahun 2021 : Sangat Baik			



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkompeten dengan indicator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah menghasilkan capaian kinerja 104 % dengan kriteria Sangat Baik. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara capaian indicator kinerja tahun 2020 dengan capaian indicator kinerja tahun 2021 dikarenakan adanya perbedaan cara perhitungan dimana metode penghitungan tahun 2020 menggunakan metode penghitungan mandiri dengan melihat pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN se Kabupaten Lombok Tengah selama ASN tersebut menjadi PNS (seluruh pelaksanaan pengembangan kompetensi) sedangkan metode penghitungan capaian indicator sasaran pada tahun 2021 dilihat dari pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN selama kurun waktu 2 tahun terakhir (Sesuai Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 Tentang penghitungan IP ASN) . Adapun penjelasan masing-masing indikator diuraikan sebagai berikut:

a) Indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi tahun 2021

Prosentase pencapaian indicator kinerja Tahun 2021 pada indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi adalah 104 % dengan target kinerja bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2021 adalah 25 Point dan capaian bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2021 adalah 26 Point. target akhir renstra bobot IP ASN dimensi Kompetensi Tahun 2026 adalah 25 Point.

Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\begin{array}{l} \text{Persentase pencapaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\% \\ 104\% = \frac{26}{25} \times 100\% \end{array}$$

Jumlah PNS Kabupaten Lombok Tengah Per 31 Desember 2021 berjumlah 8,733 orang, berdasarkan penghitungan indeks profesionalisme ASN Kabupaten Lombok Tengah yang mengacu kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 diperoleh hasil bahwa rata-rata indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah 26 (Dokumen Terlampir)

Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indicator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :



## **I. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH**

### **a. Pengembangan Kompetensi ASN**

1. Pengelolaan Assessment Center

## **II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **a. Pengembangan Kompetensi Teknis**

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

### **b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional**

1. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota
2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

### **b). Dasar Hukum Pelaksanaan yang mendukung kegiatan tersebut antara lain :**

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
3. Perka LAN Nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;
4. Perka LAN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
5. Perka LAN Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
6. Perka LAN Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan III;
7. Perka LAN Nomor 22 Tahun 2016 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Golongan I dan II;
8. Perka LAN Nomor 2 Tahun 2017 tentang Rincian Biaya Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I, Tingkat II, Tingkat III, Tingkat



IV Pelatihan Dasar CPNS Golongan III, I dan Golongan II serta Diklat Prajabatan CPNS Golongan I, Golongan II dan/atau Golongan III yang diangkat dari Tenaga Honorer Kategori I dan/atau Kategori II;

9. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah.
10. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 53 Tahun 2017 tentang Sistem Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Lombok Tengah.
11. Perjanjian Kersasama antara Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor : 890/191/Diklat.03.28/BKPP/2021 dan Nomor : 897/252/SKPK-BPSDMD/2021 tanggal 5 Maret 2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II Lingkup Pemerintah kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2021.

c). Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indicator Rata-Rata nilai indicator Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah :

#### I. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

##### 1. Pengembangan Kompetensi ASN

###### a. Pengelolaan Assessment Center

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2021 tentang Manajemen PNS, diatur tentang system merit dalam penerapan manajemen ASN, penerapan Sistem Merit yang merupakan 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. Salah satu instrument dalam penerapan system merit adalah adanya regulasi tentang manajemen talenta.

Manajemen Talenta ASN Instansi adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme



tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pusat dan Instansi Daerah

Potensial adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (underlying capabilities) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang diperkirakan dapat diperankan melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan lain sesuai ketentuan. Terhadap kandidat talenta dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta melalui:

- a. Pemingkatan kinerja dalam kategori status kinerja yang terdiri dari: di atas ekspektasi, sesuai ekspektasi, dan di bawah ekspektasi; dan
- b. Penentuan tingkatan potensial dalam kategori tinggi, menengah, dan rendah melalui assessment center, uji kompetensi, rekam jejak jabatan, dan/atau pertimbangan lain sesuai kebutuhan instansi atau nasional.

Identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta dilaksanakan melalui metode pengujian, pengukuran, dan/atau pemingkatan yang terdiri dari:

- a. Hasil Penilaian Kinerja selama melaksanakan tugas jabatan yang terdistribusi dalam unit dan/atau instansi.
- b. Assesment Center untuk mengukur/menilai potensi talenta yang meliputi kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (self awareness), kemampuan berpikir kritis dan strategis (critical and strategic thinking), kemampuan menyelesaikan permasalahan (problem solving), kecerdasan emosional (emotional quotient), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (growth mindset), serta motivasi dan komitmen (grit) talenta.
- c. Uji Kompetensi yang mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural, yang dilakukan oleh assessor secara objektif dalam rangka pemetaan talenta;
- d. Rekam jejak jabatan, antara lain aspek pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, pengalaman dalam jabatan, serta integritas dan moralitas;
- e. Pertimbangan lain yang terdiri dari : kualifikasi pendidikan sesuai rumpun jabatan, preferensi karier, dan pengalaman kepemimpinan organisasi.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah merencanakan pelaksanaan kegiatan assessment centre dalam rangka menunjang terlaksananya manajemen talenta, namun pada



triwulan pertama anggaran kegiatan tersebut ditangguhkan karena adanya refocusing anggaran.

## II. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

### 1. Pengembangan kompetensi Teknis

- a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Diklat Teknis tugas dan fungsi bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat struktural yang dilaksanakan oleh lembaga Diklat pemerintah.

Dalam rangka peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupten Lombok Tengah dilaksanakan Diklat Teknis Tugas dan Fungsi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah. Dimana diklat ini terdiri dari Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.

Diklat Teknis yaitu diklat yang diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat umum administrasi dan manajemen dalam rangka pencapaian kompetensi PNS yang terkait dengan Pekerjaan PNS yang bersangkutan sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional.

Diklat Fungsional adalah merupakan diklat yang dilaksanakan memenuhi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.

Adapun tujuan diselenggarakan diklat teknis dan diklat fungsional ini yaitu dalam rangka:

- a. menciptakan kesetaraan pemahaman dan keterampilan PNS dalam melaksanakan Pemerintahan Umum dan Pembangunan demi terwujudnya Kepemerintahan yang baik di Kabupaten Lombok Tengah;
- b. Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan bertanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasi masing-masing;
- c. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian etika PNS yang sesuai dengan kebutuhan Instansinya;



d. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tidak melaksanakan Diklat Teknis Fungsional dikarenakan adanya wabah covid 19 dan refocusing anggaran.

Untuk kegiatan ini tidak tersedia anggaran dikarenakan anggaran kegiatan tersebut diapus karena adanya refocusing anggaran. dengan indikator kinerja sebagai berikut:

**Output** : Tenaga teknis terdidik terlatih

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkompeten

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp 0,- (0% )
- Fisik 100%

Namun meskipun anggaran pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis yang bersumber dari APBD Tahun 2021 Nihil, pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi teknis ASN Kabupaten Lombok Tengah tetap dapat terlaksana dengan upaya mengirimkan peserta pengembangan kompetensi Teknis sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan melalui koordinasi secara intensif dengan Kementerian, Lembaga Negara dan Pemerintah Provinsi NTB yang melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi Teknis bagi PNS.

## 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

### a. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota

Ujian dinas adalah suatu rangkaian kegiatan yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan;

Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki dan memperoleh ijazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, juga dapat diberikan kenaikan pangkat pilihan sesuai dengan jenjang pendidikan ijazahnya dan ketentuan harus mengikuti dan lulus ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah;

Ujian ini dilaksanakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dipertimbangkan kenaikan pangkatnya ke dalam golongan yang lebih tinggi, dengan ketentuan apabila Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak lulus dalam ujian



tersebut, maka kepada yang bersangkutan dapat mengikuti kembali ujian pada tingkat yang sama yang akan dilaksanakan pada kesempatan lain.

1. Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah pada tanggal 13, 22 dan 23 Juni 2021 dengan jumlah peserta sebanyak 189 (seratus delapan puluh sembilan) orang.
2. Pelaksanaan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah bagi Pegawai Negeri Lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 yang diselenggarakan pada tanggal 5 September 2021 sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang, yang terdiri dari:
  - Penyesuaian Ijazah SLTP/SLTA sederajat sebanyak 5 (lima) orang;
  - Penyesuaian Ijazah S.1 sederajat sebanyak 52 (lima puluh dua) orang.

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.,11.819.885- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : PNS yang mengikuti Ujian Dinas dan penyesuaian ijazah

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkompeten

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp., 11.539.885.- ( 97.63% )
- Fisik 100 %

- b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan  
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan bagi Aparatur Daerah dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi aparatur dengan mengikuti diklat struktural yang dilaksanakan oleh lembaga Diklat pemerintah. Diklat Struktural berupa Diklatpim II di peruntukkan bagi pejabat Pimpinan Tinggi, Diklat Struktural berupa Diklatpim III di peruntukkan bagi pejabat Administrator dan Diklat Struktural berupa Diklatpim IV di peruntukkan bagi pejabat Pengawas. Diklat Kepemimpinan ini dilaksanakan untuk memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan prilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun anggaran 2021 tidak dapat terlaksana dikarenakan adanya wabah covid 19 dan refocusing anggaran sehingga kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan di tiadakan.



Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 dilaksanakan di Balai Diklat Kabupaten Lombok Tengah yang dilaksanakan sebanyak 7 (tujuh) angkatan atau sejumlah 280 (dua ratus delapan puluh) Orang peserta, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan I Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan VII Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 14 Maret 2021 sampai dengan 6 Mei 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan II Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan X Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 30 Mei 2021 sampai dengan 23 Juli 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
3. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan III Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XI Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 20 Juni 2021 sampai dengan 13 Agustus 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
4. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan IV Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XXIX Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 28 Juli 2021 sampai dengan 22 September 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
5. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan V Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan XXXV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 22 Agustus 2021 sampai dengan 20 Oktober 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
6. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan VI Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan LV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 26 September 2021 sampai dengan 27 Nopember 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang;
7. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS Formasi Umum Tahun 2019 Angkatan VII Kabupaten Lombok Tengah atau Angkatan LXIV Provinsi Nusa Tenggara Barat dari tanggal 24 Oktober 2021 sampai dengan 16 Desember 2021 sebanyak 40 (empat puluh) orang.

Untuk laksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp,2.740.554.925- dengan indikator kinerja sebagai berikut :



**Output** : CASN yang mengikuti latihan dasar CPNS

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkompeten

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp 2.685.866.559,- (98% )
- Fisik 100%

d). pendukung / penghambat pencapaian target indikator pada tahun 2021 :

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

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

b) Adanya Lembaga Penyelenggara Diklat yang sudah tersertifikasi untuk menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan di Provinsi Nusa Tenggara Barat Kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran pertama terutama pada kegiatan Diklat Struktural bagi PNS daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Masih rendahnya prosentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat struktural sesuai jenjang.
- 2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan oleh masing-masing SKPD sehingga data terkait jumlah PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi masih belum update.

Upaya pemecahan masalah :

- Agar dialokasi anggaran untuk kegiatan Diklat Struktural PNS berupa Diklatpim II, III dan IV dan melakukan koordinasi yang lebih intensif dengan lembaga penyelenggara diklatpim.
- diperlukan adanya koordinasi berkelanjutan dengan SKPD se-Kabupaten Lombok Tengah untuk updating data pengembangan kompetensi PNS.

**b. SASARAN 2** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

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

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.

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.

Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
- b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu) /D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);



- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/ sederajat; dan
- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan 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. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).

Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

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.



Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:

- Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
- Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
- Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.

Hukuman disiplin yang dimaksud yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir. Capaian masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

**Evaluasi Capaian Kinerja Sasaran No 2 Tahun 2021.**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	%	Realisasi Tahun sebelumnya		Target akhir renstra 2026	Sumber Data
						Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	28.59	102.1	30	25.45	28	
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.98	99.6	5	4.98	5	
3	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.28	94.46	25	11.57	13	

- a). Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan dengan indicator sebagai berikut :
- Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 menghasilkan capaian kinerja 102.1% dengan criteria sangat Baik. capaian kinerja Tahun 2020 adalah 25.45 .
  - Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 menghasilkan capaian kinerja 99.6.% dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2020 adalah 4.98 .
  - Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 menghasilkan capaian kinerja 94.46% dengan criteria Baik. capaian kinerja Tahun 2020 adalah 11.57



Terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara capaian kinerja tahun sebelumnya (2020) dengan capaian kinerja tahun 2021 dikarenakan adanya perbedaan cara penghitungan dimana capaian indicator kinerja tahun 2020 melihat hasil pelaksanaan kegiatan berdasarkan penghitungan mandiri belum melalui proses rekonsiliasi dengan data SAPK BKN.

b). Metode untuk menghitung pencapaian indikator yaitu :

$$\text{Persentase Pencapaian} : \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana Target}} \times 100\%$$

$$102.1 : \frac{28.59}{28} \times 100\%$$

$$99.6 : \frac{49.8}{5} \times 100\%$$

$$94.46 : \frac{12.28}{13} \times 100\%$$

c). Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indicator

Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indicator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Mutasi dan Promosi ASN
  - a. Pengelolaan Promosi ASN
2. Pengembangan Kompetensi ASN
  - a. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
  - b. Pengelolaan pendidikan lanjutan
3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Penjabaran pelaksanaan kegiatan masing-masing program adalah sebagai berikut :

1. Mutasi dan Promosi ASN
  - a. Pengelolaan Promosi ASN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil



negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS, dijelaskan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit. Pola Karier PNS adalah pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan. Penyelenggaraan manajemen karier PNS bertujuan untuk:

- a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
- b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
- c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
- d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Dalam rangka melaksanakan manajemen karir PNS di Kabupaten Lombok Tengah, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan Kegiatan rotasi, mutasi dan Promosi ASN yang dapat dilihat pada matriks berikut ini :

No.	Rotasi/Mutasi	Nomor	Tanggal	Jumlah	Keterangan
1	Mutasi Perpindahan PNSD	820/53/PMD.02.21/BKPP	18 Januari 2021	36	
2	Mutasi Perpindahan PNSD	820/149/PMD.02.76/BKPP	15 Februari 2021	14	
3	Mutasi Perpindahan PNSD	820/226/PMD.02.123/BKPP	22 Maret 2021	27	
4	Mutasi Perpindahan PNSD	820/318/PMD.02.162/BKPP	26 April 2021	6	
5	Mutasi Perpindahan PNSD	820/340/PMD.02.179/BKPP	4 Mei 2021	14	
6	Mutasi Perpindahan PNSD	820/322/PMD.02.201/BKPP	1 Juni 2021	8	
7	Mutasi Perpindahan PNSD	820/388/PMD.02.217/BKPP	14 Juni 2021	8	
8	Mutasi Perpindahan Kepala Sekolah	820/320/PMD.02.216/BKPP	15 Juni 2021	10	
9	Mutasi Perpindahan PNSD	820/448/PMD.02.245/BKPP	1 Juli 2021	17	
10	Mutasi Perpindahan PNSD	820/469/PMD.02.262/BKPP	12 Juli 2021	4	
11	Pengangkatan JPTP Sekretaris Daerah	175 TAHUN 2021	26 Juli 2021	1	
12	Pengangkatan JPTP	176 TAHUN 2021	26 Juli 2021	3	
13	Mutasi Perpindahan PNSD	820/572/PMD.02.342/BKPP	27 Agustus 2021	15	
14	Pengangkatan JPTP	205 TAHUN 2021	6 September 2021	11	
15	Mutasi Perpindahan	820/690/PMD.02.419/BKPP	4 Oktober	24	



	PNSD		2021		
16	Mutasi Perpindahan PNSD	820/771/PMD.02.465/BKPP	3 November 2021	13	
17	Pengangkatan dan Pembebasan JPTP dan Administrator	260 TAHUN 2021	24 November 2021	37	
18	Mutasi Perpindahan PNSD	820/820/PMD.02.522/BKPP	30 Nov 2021	6	
19	Mutasi Perpindahan Masuk	-	-	37	Pending 4 orang
20	Mutasi Perpindahan Keluar	-	-	38	Pending 4 orang

Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural; seleksi pengisian jabatan tinggi pratama yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku. Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural dimaksudkan untuk menilai atau mengukur kompetensi setiap aparatur daerah melalui panitia seleksi sesuai kompetensi yang dimiliki.

Kegiatan pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural meliputi pemilihan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama melalui seleksi terbuka dan kompetitif dikalangan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang lowong di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah.

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah. Kegiatan dilaksanakan di ruang rapat Wakil Bupati Lombok Tengah dengan alamat Jalan Raden Puguh Puyung - Praya dari tanggal 24 Mei sampai dengan 9 Juni 2021. Jadwal dan tahapan seleksi sebagai berikut:

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Pengumuman, Pendaftaran, dan Penyerahan Berkas Persyaratan Administrasi	24 s.d. 31 Mei 2021	
2.	Seleksi Administrasi	2 Juni 2021	
3.	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	4 Juni 2021	
4.	<i>Technical Meeting</i> dan Penulisan Makalah	7 Juni 2021	
5.	Asesmen, Kesehatan Jiwa, dan Penyerahan Makalah	8 Juni 2021	
6.	Presentasi dan Wawancara	9 s.d. 10 Juni 2021	
7.	Penelusuran Rekam Jejak	24 Mei s.d. 10 Juni 2021	
8.	Rapat Penetapan Hasil Seleksi	14 Juni 2021	
9.	Penetapan Hasil Seleksi	15 Juni 2021	
10.	Penyampaian Laporan Hasil Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian	16 Juni 2021	



11.	Penyampaian Laporan kepada KASN oleh PPK	17 Juni 2021	
-----	--	--------------	--

Susunan Panitia Seleksi adalah sebagai berikut:

No	Nama	Kedudukan dalam Tim	Keterangan
1.	Dr. M.A. MUAZAR HABIBI, S.Psi., M.Pd.	Ketua	Akademisi
2.	Dr. H. IHSAN RO'IS, ST, M.Si.	Sekretaris	Akademisi
3.	Drs. H. ROHMAN FARLY, MM	Anggota	Widyaiswara
4.	Dra. Hj. BAIQ EVA NURCAHYA NINGSIH, M.Si	Anggota	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Setda Provinsi NTB
5.	IBNU SALIM, SH, M.Si	Anggota	Inspektur Inspektorat Provinsi NTB
6.	Tenaga Asesmen	Asesor	Asesor (tiga orang)

Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah yang memenuhi syarat seleksi administrasi antara lain:

- 1) LALU FIRMAN WIJAYA, ST., MT
- 2) Ir. LALU RAHADIAN, M.Si
- 3) Hj. BAIQ ALUH WINDAYU WIRANOM, SE., MM
- 4) Drs. H. LALU IDHAM HALID, M.Pd
- 5) IKSAN, S.Hut
- 6) Drs. H LALU AKNAL AFANDI, M.M

Peserta Seleksi yang tidak memenuhi syarat untuk seleksi administrasi ada 1 (satu) orang atas nama Ir. MOHAMAD AMIR ALI, M.Si. dikarenakan yang bersangkutan berusia 56 tahun pada tanggal 29 April 2021.

Sesuai dengan Keputusan Bupati Lombok Tengah Nomor 175 Tahun 2021 tanggal 26 Juli 2021, LALU FIRMAN WIJAYA, ST., MT diangkat menjadi Sekretaris Daerah.

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pimpinan Kepala OPD

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diseleksi antara lain:

- 1) Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
- 2) Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga;
- 3) Kepala Dinas Kesehatan;
- 4) Kepala Dinas Ketahanan Pangan;
- 5) Kepala Dinas Lingkungan Hidup;
- 6) Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
- 7) Kepala Dinas Pendidikan;
- 8) Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan;



- 9) Kepala Dinas Pertanian;
- 10) Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman;
- 11) Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Kegiatan dilaksanakan di Aula Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dan Ruang Rapat Wakil Bupati Lombok Tengah dengan alamat Jalan Raden Puguh Puyung – Praya dari tanggal 4 sampai dengan 29 Oktober 2021. Jadwal dan tahapan seleksi sebagai berikut:

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Pengumuman, Pendaftaran, dan Penyerahan Berkas Persyaratan Administrasi	4 s.d. 8 Oktober 2021	
2.	Seleksi Administrasi	11 Oktober 2021	
3.	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	13 Oktober 2021	
4.	<i>Technical Meeting</i> dan Pembuatan Makalah	14 Oktober 2021	
5.	Asesmen, Kesehatan Jiwa, dan Penyerahan Makalah	15 dan 18 Oktober 2021	
6.	Presentasi dan Wawancara	20 s.d. 22 Oktober 2021	
7.	Penelusuran Rekam Jejak	4 s.d. 22 Oktober 2021	
8.	Rapat Penetapan Hasil Seleksi	25 Oktober 2021	
9.	Penetapan Hasil Seleksi dan Penyampaian Laporan Hasil Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian	26 Oktober 2021	
10.	Penyampaian Laporan kepada KASN oleh PPK	27 Oktober 2021	

Perubahan jadwal dan tahapan seleksi setelah perpanjangan waktu pendaftaran disebabkan 7 jabatan yang belum memenuhi syarat minimal 3 pelamar, sebagai berikut:

No	Kegiatan	Waktu	Ket
1.	Pengumuman, Pendaftaran, dan Penyerahan Berkas Persyaratan Administrasi	11 s.d. 19 Oktober 2021	
2.	Seleksi Administrasi	11 s.d. 19 Oktober 2021	
3.	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	22 Oktober 2021	
4.	<i>Technical Meeting</i> dan Pembuatan Makalah	25 Oktober 2021	
5.	Asesmen, Kesehatan Jiwa, dan Penyerahan Makalah	26 s.d. 28 Oktober 2021	
6.	Presentasi dan Wawancara	29 Oktober, 1 s.d. 2 Nov 2021	
7.	Penelusuran Rekam Jejak	11 Oktober s.d. 2 Nov. 2021	
8.	Rapat Penetapan Hasil Seleksi	3 November 2021	
9.	Penetapan Hasil dan Penyampaian Laporan Hasil kepada Pejabat Pembina Kepegawaian	4 November 2021	
10.	Penyampaian Laporan kepada KASN oleh PPK	5 November 2021	



Susunan Panitia Seleksi adalah sebagai berikut:

No	Nama	Kedudukan dalam Tim	Keterangan
1.	LALU FIRMAN WIJAYA, S.T., M.T.	Ketua	Sekretaris Daerah
2.	Dr. M.A. MUAZAR HABIBI, S.Psi., M.Pd.	Sekretaris	Akademisi
3.	Dr. H. HIRSANUDDIN, SH., M.Hum.	Anggota	Akademisi
4.	Dr. H. IHSAN RO'IS, ST, M.Si.	Anggota	Akademisi
5.	Drs. H. ROHMAN FARLY, MM	Anggota	Widyaiswara
6.	Tenaga Asesmen	Asesor	Asesor (tiga orang)

Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat seleksi administrasi antara lain:

No	Jabatan yang Dilamar	Nama Peserta
1	Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	LALU WIRANATA, S.IP, MA
		Drs. HELMI QAZWAINI
2	Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga	Drs. H. SYAMSUDDIN, S.Pd., M.Pd
		H. ABDI MANAP, MH
		H. LALU MUHAMMAD IRWAN SYAIHU, S.Pd
		H. MAHLAN, S.Sos
		ILHAM SUBARI, S.Sos
3	Kepala Dinas Kesehatan	SUARDI, SKM, MPH
		dr. Hj. HENY MARDIANA
		LALU MUTAWALLI, S.Kep., Ners
		JOHAN EFFENDY, S.Si, M.PH
		H. KUSRIADI, SKM, M.Si
4	Kepala Dinas Ketahanan Pangan	H. SAHLAN, S.Kep., Ners
		LALU AHMAD SATRIADI, S.T.
		LALU SARKIN JUNAIDI, S.Sos, M.Si
		Ir. IRMAN, MM
5	Kepala Dinas Lingkungan Hidup	NURJAHMAN, SP, MM
		SUPARDIONO, S.Pd., M.Sc.
		MUHAMMAD SUKARMAN, SE., M.Ak
6	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	HENDRA SISWANTARA, S.STP., MM
		ZAENAL MUSTAKIM, AP, M.Si.
		HUSNAN, S.IP
7	Kepala Dinas Pendidikan	SYAMSUN RIJAL, S.IP
		H. JUMADI, S.Pd
		Drs. H. LALU MULIAWAN, MM
		BAYANGKARI, S.Pd
		DINAP, S.Pd
8	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Drs. H. MAHRUP
		H. SUHARTONO, S.Sos, MM
		BAIQ SRI DAMAYANTI WIRADARMA, SE., M.Acc
		KUSNA HARIADI, SE, MM
		SAHIDAN, SE, MM
9		MUHAMAD SOLIHIN, SP



	Kepala Dinas Pertanian	drh. ADJAR SAPTO UTOMO TAUFIKURRAHMAN PUA NOTE, S.Pt, M.Sc, M.Eng
10	Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	H. LALU ALFIAN RAHMAN, ST ABDUL KADIR, ST
11	Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	SUHADI KANA, S.Sos., MH Drs. H. LALU HERDAN, M.Si

Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang tidak memenuhi syarat seleksi administrasi antara lain:

No	Jabatan yang Dilamar	Nama Peserta	Keterangan
1	Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga	H. MASNUN, S.Pd	a. Menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III.a) <b>kurang</b> dari 2 (dua) tahun b. Menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III.b) <b>kurang</b> dari 3 (tiga) tahun
2	Kepala Dinas Ketahanan Pangan	PARAWINATA, SP., M.Si	Menduduki Jabatan Administrator (setara eselon III.b) <b>kurang</b> dari 3 (tiga) tahun
3	Kepala Dinas Pendidikan	Drs. AYUN	Umur 56 tahun pada tanggal 31 Desember 2020
4	Kepala Dinas Pertanian	AGUS MULIADI, S.Pt	Umur 56 tahun pada tanggal 31 Desember 2020

Sesuai dengan Keputusan Bupati Lombok Tengah Nomor 260 Tahun 2021 tanggal 24 November 2021, Pejabat yang diangkat dan dilantik untuk masing-masing Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 10 orang, sedangkan 1 JPT Pratama akan dilantik pada tahun 2022 menunggu Pejabat PTP sebelumnya memasuki TMT Pensiun, adapun 10 Jabatan PTP tersebut sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan
1.	LALU WIRANATA, S.IP., M.A.	Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
2.	H. MAHLAN, S.Sos.	Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga
3.	Dr. SUARDI, SKM., M.P.H.	Kepala Dinas Kesehatan
4.	LALU AHMAD SATRIADI, S.T.	Kepala Dinas Ketahanan Pangan
5.	SUPARDIONO, S.Pd., M.Sc.	Kepala Dinas Lingkungan Hidup
6.	ZAENAL MUSTAKIM, AP, M.Si.	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
7.	Drs. H. LALU MULIAWAN, MM	Kepala Dinas Pendidikan
8.	H. LALU ALFIAN RAHMAN, ST	Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
9.	SUHADI KANA, S.Sos., M.H.	Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
10.	H. SUHARTONO, S.Sos, MM	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 183.943.296,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :



**Output** : Dokumen hasil Seleksi JPT

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp183.943.296,- (100% )
- Fisik 100 %

## 2. Pengembangan Kompetensi ASN

### a. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF. JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Badan Kepegawaian pendidikan dan pelatihan memiliki salah satu fungsi yaitu melaksanakan fasilitasi pengangkatan dalam jabatan fungsioanal diantaranya dapat digambarkan pada matriks berikut.

Tabel usul pengangkatan dalam jabatan fungsional

No.	Usulan Masuk	Diproses	TMS
1	600	566	34

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp.5.587.022,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Dokumen hasil Seleksi JPT

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 81.076.849,- (94.15% )
- Fisik 100 %

## 3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

### a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik.



Pengertian di atas menjelaskan bahwa evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi pelayanan publik.

Berdasarkan amanat Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang manajemen ASN, evaluasi kinerja merupakan persyaratan mutlak yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. sebagai kebutuhan suatu organisasi, evaluasi kinerja dilaksanakan secara berjenjang.

Untuk tataran jabatan Administrasi, baik administrator, pengawas maupun pelaksana saat ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah mengembangkan sistem informasi manajemen berbasis aplikasi Web Service yaitu Elektronik Sistem Manajemen Terpadu Aparatur Sipil Negara (E-SMART ASN) yaitu suatu aplikasi yang mengukur kinerja harian PNS yang akan digunakan sebagai dasar pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). system ini terintegrasi dengan Sistem data PNS dan Sistem Absensi Presensi elektronik. sehingga harapannya kedepannya PNS lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah dapat lebih meningkatkan kinerja, integritas dan disiplin dalam melakukan tugas dan fungsinya selaku aparatur sipil Negara.

#### **Rekonsiliasi Penghitungan Capaian Kinerja PNS melalui E-SMART ASN**

No.	Bulan	Pelaksanaan	Keterangan
1	Januari	1, 2, 3 Maret 2021	Laporan kinerja manual
2	Februari	1, 2, 3 Maret 2021	Laporan kinerja manual
3	Maret	1, 4, 5 April 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
4	April	2, 3, 4 Mei 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
5	Mei	2, 3, 4 Juni 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
6	Juni	1, 2, 5 Juli 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
7	Juli	2, 3, 4 Agustus 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
8	Agustus	1, 2, 3 September 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
9	September	1, 4, 5 Oktober 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
10	Oktober	1, 2, 3 November 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN



11	November	1, 2, 3 Desember 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN
12	Desember	13, 14, 15, 16, 17 Desember 2021	Laporan kinerja melalui E-SMART ASN

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 138.196.717,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Dokumen laporan evaluasi kinerja PNS

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 135.206.717,- (97.84% )
- Fisik 100 %

b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

Pemberian penghargaan bagi PNS berupa penghargaan Satya Lencana Karya Satya untuk pengabdian 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun.

b. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2020 Sub Bidang Penghargaan dan Perlindungan ASN telah melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan Perlindungan sebagai berikut :

- 1) Terkait perlindungan kesehatan bagi ASN tentang kepesertaan JKN-KIS ASN dan anggota keluarganya masih terus dilakukan penyempurnaan data oleh BPJS dan telah kami sampaikan data ASN kepada BPJS by NAME by NIP dan by NAME by NIK sesuai permintaan.
- 2) Terkait dengan berkas Lembar Klaim Otomatis (LKO) Tunjangan Hari Tua (THT) bagi PNS Purna Tugas/Pensiun, kami mengirimkan secara kolektif setiap bulannya sesuai TMT pensiun kepada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Mataram agar pencairan THT tersebut bisa tepat waktu.
- 3) Terkait dengan penerbitan Kartu Taspen bagi PNS Formasi 2018 yang belum memiliki kartuTaspen kami melayani dengan menghimpun persyaratan yang dibutuhkan untuk dikirim secara kolektif ke kantor PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Mataram

Untuk melaksanakan kegiatan ini tersedia anggaran Rp. 1.949.558,- kegiatan ini mengalami kebijakan refocusing anggaran namun capaian kinerja dapat terlaksana dengan baik

**Output** : Penghargaan satya lencana karya satya dan penyelesaian jaminan social PNS

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan



memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp.1.949.558,- ( 100% )
- Fisik 100%

II. Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

a. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dimaksudkan untuk mengakomodir penanganan kasus-kasus pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, permohonan izin pernikahan dan perceraian, pelanggaran kode etik ASN dll sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun alur dari proses penanganan kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

- Laporan/Temuan
- BKPP mempelajari laporan yang masuk / temuan kasus yang didapat
- Memanggil Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam kasus maksimal dua kali panggilan
- Membuat Berita Acara Pemeriksaan
- Membuat Analisa hukum dan rekomendasi
- Penerbitan Surat Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin/Izin perceraian atau sanksi lainnya.

Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS dimaksudkan untuk memproses setiap pelanggaran disiplin PNS untuk mendapatkan sanksi sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku.

1. Kegiatan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin PNS :

No.	Kasus Pelanggaran Disiplin	Nomor	Tanggal	Jumlah
1	Pelanggaran Kode Etik	1. 101.a Tahun 2021; 2. 166 Tahun 2021	22 April 2021 12 Juli 2021	2
2	Pelanggaran Disiplin Masuk Kerja	1. 119.a Tahun 2021; 2. 169 Tahun 2021	20 Mei 2021 15 Juli 2021	2
3	Kasus Pidana	1. 263 Tahun 2021	25 November 2021	1
4	Pelanggaran Disiplin Poligami Tanpa Izin	-	-	1



Uraian :

No.	Surat Keputusan	Nomor Surat Keputusan	Tanggal	Keterangan
1	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an Rudi Imanudin	101.a Tahun 2021	1 Juli 2021	Selesai
2	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an Lale Rostika Zahara	119.a Tahun 2021	20 Mei 2021	Selesai
3	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an Mahrup	166 Tahun 2021	12 Juli 2021	Selesai
4	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an Marya Mardi	169 Tahun 2021	15 Juli 2021	Selesai
5	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an Drs. Rakhmat Budiman	263 Tahun 2021	25 November 2021	Selesai
6	SK Penjatuhan Hukuman Disiplin an H. Muh Yusuf, S.sos	-	-	Proses

2. Kegiatan penyelesaian Izin Perkawinan Dan Perceraian PNS :

No.	Usulan Masuk	Selesai	Sedang Diproses	Keterangan
1	32	25	7	

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 27.042.714,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

**Output** : Dokumen laporan penindakan disiplin PNS

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 24.102.714,- (89,13% )
- Fisik 100 %

III. Program/kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai target indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah Program Kepegawaian Daerah dengan kegiatan dan sub kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Formasi adalah jumlah dan susunan Pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan



tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Formasi PNS Daerah adalah formasi PNS yang bekerja pada suatu satuan Organisasi Pemerintah Daerah

Formasi masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia dengan memperhatikan informasi jabatan yang disusun setiap tahun anggaran. Pejabat Pembina Kepegawaian menyusun formasi masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah selambat-lambatnya akhir bulan Januari setiap tahun anggaran.

Analisis Kebutuhan dilakukan berdasarkan analisis terhadap :

1. Jenis Pekerjaan
2. Sifat Pekerjaan
3. Beban kerja dan perkiraan kapasitas seorang PNS
4. Pinsip pelaksanaan pekerjaan
5. Peralatan yang tersedia

Formasi kebutuhan ASN Kabupaten Lombok Tengah yang diusulkan ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sejumlah 458 sebagaimana surat Bupati Lombok Tengah Nomor 800.1/PMD.01.386/BKPP tanggal 13 September 2021 dengan rincian sebagai berikut:

<b>NO</b>	<b>JENIS JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	<b>TENAGA GURU</b>	<b>303</b>
	AHLI PERTAMA - GURU AGAMA ISLAM	100
	AHLI PERTAMA - GURU KELAS	168
	AHLI PERTAMA - GURU PENJASORKES	35
<b>2</b>	<b>TENAGA KESEHATAN</b>	<b>109</b>
	AHLI PERTAMA - APOTEKER	2
	AHLI PERTAMA - DOKTER	14
	AHLI PERTAMA - PERAWAT	9
	AHLI PERTAMA - PENATA ANESTESI	2
	AHLI PERTAMA - PENYULUH KESEHATAN MASYARAKAT	1
	TERAMPIL - PERAWAT GIGI	15
	TERAMPIL - PERAWAT	4
	TERAMPIL - BIDAN	12
	TERAMPIL - NUTRISIONIS	9
	TERAMPIL - PRANATA LABORATORIUM KESEHATAN	9
	TERAMPIL - SANITARIAN	13
	TERAMPIL - ASISTEN APOTEKER	11
	TERAMPIL - RADIOGRAFER	1
	TERAMPIL - PEREKAM MEDIS	2
	TERAMPIL - TEKNISI ELEKTROMEDIK	2
	TERAMPIL - TEKNISI TRANSFUSI DARAH	3
<b>3</b>	<b>TENAGA TEKNIS</b>	<b>46</b>



AHLI PERTAMA - PENGAWAS BIBIT TERNAK	6
PEMULA - PENGAWAS BIBIT TERNAK	12
PEMULA - PARAMEDIK VETERINER	15
AHLI PERTAMA - PAMONG BELAJAR	10
PELAKSANA - PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR	3
<b>JUMLAH</b>	<b>458</b>

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 2.725.782,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Dokumen e formasi

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 2.725.782,- ( 100% )
- Fisik 100 %

b. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal utama dalam pencapaian tujuan membangun sistem birokrasi yang diharapkan. Salah satu hal dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen. Rekrutmen sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

- a. Seleksi penerimaan CPNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk mengisi formasi yang lowong sebanyak 479 (empat ratus tujuh puluh sembilan), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis Jabatan	Alokasi	Terisi	Tidak Terisi
1	Tenaga Pendidikan	252	250	2
2	Tenaga Kesehatan	177	169	8
3	Tenaga Teknis	50	49	1
	Jumlah	479	468	11

b. Tahapan dalam seleksi penerimaan CPNS

- 1) Menyiapkan data kebutuhan PNS;
- 2) Pembentukan Panitia Seleksi Penerimaan Calon PNS;
- 3) Pengumuman pendaftaran penerimaan seleksi;
- 4) Pendaftaran peserta seleksi;
- 5) Seleksi administrasi peserta seleksi;



- 6) Pengumuman seleksi administrasi;
- 7) Seleksi kompetensi dasar;
- 8) Seleksi kompetensi bidang;
- 9) Penetapan hasil akhir seleksi penerimaan Calon PNS.

c. Pemberkasan CPNS

Pemberkasan dilaksanakan untuk pengusulan NIP CPNS sejumlah 468 orang sesuai dengan formasi yang terisi.

d. Pengangkatan sebagai CPNS

CPNS yang telah ditetapkan NIP nya oleh BKN Regional X diangkat menjadi CPNS dengan Keputusan Bupati Lombok Tengah Nomor 484 Tahun 2020 tanggal 22 Desember 2020.

- a. Seleksi penerimaan ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah untuk mengisi formasi yang lowong sebanyak 2080 (dua ribu delapan puluh), dengan rincian sebagai berikut:

No.	Jenis Pengadaan	Jenis Jabatan	Alokasi Formasi
1	PPPK	Tenaga Guru	1886
2	CPNS	Tenaga Kesehatan	34
		Tenaga Teknis	160
Jumlah			2080

b. Tahapan dalam seleksi penerimaan ASN

1. Seleksi Penerimaan PPPK

Seleksi penerimaan PPPK untuk jabatan fungsional guru dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

2. Seleksi Penerimaan CPNS

- 1) Menyiapkan data kebutuhan CPNS;
- 2) Pembentukan Panitia Seleksi Penerimaan CPNS;
- 3) Pengumuman pendaftaran penerimaan seleksi;
- 4) Pendaftaran peserta seleksi;
- 5) Seleksi administrasi peserta seleksi;
- 6) Pengumuman seleksi administrasi;
- 7) Seleksi kompetensi dasar;
- 8) Seleksi kompetensi bidang;
- 9) Penetapan hasil akhir seleksi penerimaan CPNS.

c. Pemberkasan Usul Penetapan NI PPPK dan NIP CPNS

d. Pengangkatan sebagai PPPK dan CPNS



Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 290.990.643 ,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

- Output** : Calon PNS yang terseleksi sesuai formasi
- Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp. 257.419.578,- (88.46% )
  - Fisik 100%

c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Kegiatan Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun dimaksudkan untuk mengakomodir pemberian pelayanan kepada Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun baik itu karena mencapai Batas Usia Pensiun, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, tidak cakap jasmani rohani dll. Ada beberapa tahapan penting dalam proses penerbitan Surat Keputusan Pensiun setelah terbitnya Peraturan Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2018 2018 tentang Pedoman Pemberian Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pensiun Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Penerbitan daftar Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki Batas Usia Pensiun tahun berjalan
2. Verifikasi DPCP beserta kelengkapan persyaratan pendukungnya
3. Penginputan data Pegawai Negeri Sipil yang akan pensiun pada Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)
4. Penerbitan Pertimbangan Tekni Pensiun oleh BKN/BKN Regional X Denpasar
5. Penerbitan SK Pensiun oleh Bupati

Capain pelaksanaan kegiatan penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun keadaan sampai dengan tanggal 8 Desember 2021 adalah sebagai berikut:

a. Jumlah PNS pensiun per jenis jabatan sebagai berikut :

NO	JENIS JABATAN	JUMLAH
1	PEJABAT STRUKTURAL ES II.a	0
2	PEJABAT STRUKTURAL ES II.b	3
3	PEJABAT STRUKTURAL ES III.a	5
4	PEJABAT STRUKTURAL ES III.b	7
5	PEJABAT STRUKTURAL ES IV.a	39
6	PEJABAT STRUKTURAL ES IV.b	16
7	FUNGSIONAL UMUM	98
8	KEPALA SEKOLAH	49
9	FUNGSIONAL GURU	175



10	FUNGSIONAL PENGAWAS SEKOLAH	8
11	FUNGSIONAL DOKTER UMUM	0
12	FUNGSIONAL DOKTER SPESIALIS	0
13	FUNGSIONAL AUDITOR	1
14	FUNGSIONAL PERAWAT	7
15	FUNGSIONAL LABORATORIUM	2
16	FUNGSIONAL BIDAN	0
17	FUNGSIONAL PUSTAKAWAN	1
18	FUNGSIONAL SANITARIAN	3
19	FUNGSIONAL PAMONG BELAJAR	1
20	FUNGSIONAL PENYULUH	1
21	FUNGSIONAL PENGAWAS BENIH	1
22	FUNGSIONAL POPT	1
23	FUNGSIONAL INSTRUKTUR	0
24	FUNGSIONAL P2UPD	0
25	FUNGSIONAL DOKTER GIGI	0
	<b>JUMLAH</b>	<b>418</b>

b. Jumlah PNS pensiun per Jenis Pensiun sebagai berikut :

NO	JENIS PENSIUN	JUMLAH PNS
1	BUP	341
2	JANDA/DUDA	68
3	APS	9
	<b>TOTAL</b>	<b>418</b>

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 22.115.812,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

**Output** : .SK Pensiun PNS

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 18.639.246,- (84.28% )
- Fisik 100%

d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pegawai (SIMPEG) dimaksudkan untuk penataan data pegawai negeri sipil secara keseluruhan melalui program / aplikasi komputer untuk mempermudah pelayanan bagi setiap pegawai negeri sipil.

Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan sebuah aplikasi pengolah data ASN yang dapat menyajikan informasi tentang data ASN di lingkup Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah



yang merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Sub Bidang Data dan Informasi dalam pelaksanaan koordinasi, informasi dan sinkronisasi dengan seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Departemen serta instansi terkait dalam rangka keterpaduan program kerja Sub Bidang sesuai peraturan perundang-undangan.

Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu:

- b.1 Tersediannya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian/ aplikasi si-dawai yang dapat di akses secara online.
- b.2 seluruh SKPD telah dapat mengakses aplikasi berupa sistem informasi kepegawaian secara online dan dapat melakukan input data kepegawaian melalui aplikasi si-Dawai sehingga di dapatkan database kepegawaian yang lebih valid.

Arsip menurut Undang-Undang nomor 43 tahun 2009 tentang kearsipan memiliki pengertian rekaman kegiatan atau peristiwa dalam berbagai bentuk dan media sesuai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang dibuat dan diterima oleh lembaga negara, pemerintah daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, dan perseorangan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Arsip kepegawaian, seperti data presensi pegawai, data riwayat pegawai, surat pengangkatan, dan lain sebagainya. saat ini BKPP Kab. Lombok Tengah sedang menyiapkan suatu aplikasi yang dapat menyimpan arsip kepegawaian secara digital yang disebut Dokumen Management System (DMS) Sistem manajemen dokumen adalah sistem yang digunakan untuk melacak, mengelola dan menyimpan dokumen dan mengurangi kertas. Sebagian besar mampu mencatat berbagai versi yang dibuat dan dimodifikasi oleh pengguna yang berbeda. Istilah ini memiliki beberapa tumpang tindih dengan konsep sistem manajemen konten Realisasi *output* dapat terlaksana dengan baik, yaitu: Tertata dan terkelolanya data kepegawaian secara fisik dan Terbentuknya data digital kepegawaian (dalam bentuk file )

Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 19.175.369,- dengan indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Dokumen database dan arsip pegawai

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 18.600.369,- (97% )



- Fisik 100 %

## 2. Mutasi dan Promosi ASN

### a. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Penyelesaian Mutasi Kenaikan pangkat dibagi menjadi 2 periode kenaikan pangkat yaitu periode april dan periode Oktober.

No.	Periode	Usulan Masuk	Diproses	TMS
1	April 2021	904	887	17
2	Oktober 2021	422	407	15

Tahun anggaran 2021 Usul kenaikan pangkat periode April berjumlah 904 terbit SK kenaikan pangkat 887 (TMS 17) Usul kenaikan pangkat periode Oktober berjumlah 422 terbit SK kenaikan pangkat 407 (TMS 15) total penyelesaian SK kenaikan pangkat Tahun 2021 adalah 1.294 SK, Untuk melaksanakan kegiatan ini disediakan anggaran sebesar Rp. 31.216.041,- dengan indikator kinerja sebagai berikut:

- Output** : SK kenaikan Pangkat periode April dan Periode Oktober
- Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan
- Realisasi** :
- Keuangan sebesar Rp. 26.375.572,- ( 84.49% )
  - Fisik 100%

## 3. Pengembangan Kompetensi ASN

### a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

#### Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN bahwa pengembangan Kompetensi dapat dilakukan salah satunya melalui Pendidikan formal. Peningkatan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal ini dilaksanakan melalui pemberina tugas belajar. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dimaksudkan untuk memfasilitasi pegawai tugas belajar / ijin belajar dalam bentuk dukungan biaya pendidikan.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah merencanakan pelaksanaan kegiatan Bantuan tugas belajar dalam rangka menunjang peningkatan kualifikasi PNS, namun pada triwulan pertama anggaran kegiatan tersebut ditangguhkan karena adanya



refocusing anggaran. Namun untuk operasional pelaksanaan ijin belajar disediakan anggaran sebesar Rp. 1.241.500,- indikator kinerja sebagai berikut :

**Output** : Bantuan Tugas Belajar dan ikatan dinas

**Outcomes** : Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

**Realisasi** :

- Keuangan sebesar Rp. 1.241.500 ,- ( 0% )
- Fisik 100%

d). Dasar Hukum Pelaksanaan yang mendukung kegiatan tersebut antara lain :

1. Undang–Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 Tentang izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil jo Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang Undang No. 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 66 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas



- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
  12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN
  13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman merit sistem
  14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
  15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 37 Tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
  16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018;
  17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2019 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019;
  18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta;
  19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja PNS;
  20. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil;
  21. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 499 Tahun 2018 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2018;



22. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 799 Tahun 2019 tanggal 27 September 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2019;
  23. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 5 Tahun 2016 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat dan Penyakit akibat Kerja serta Kriteria Penetapan Tewas bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara.
  24. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan No. 6 Tahun 2018 tentang Administrasi Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan
  25. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman pengukuran indeks profesionalitas ASN.
  26. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara
  27. Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah.
- e). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran kedua yaitu indeks kepuasan masyarakat atas layanan kepegawaian :
1. Permenpan No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi
  2. Keputusan Menteri Dalam Negeri no 17 tahun 2000 tentang Sistem Manajemen Kepegawaian departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. SIMPEG adalah suatu totalitas yang terpadu terdiri atas perangkat pengolah meliputi pengumpul, prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak; perangkat penyimpan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, berketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian
  3. BKN mengembangkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) *online* yang menggunakan satu basis data PNS. SAPK digunakan dalam berbagai proses layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, pencetakan surat keputusan pengangkatan CPNS, pemberian nota persetujuan/pertimbangan teknis kenaikan pangkat, penetapan dan pencetakan surat keputusan pemberhentian dengan hak pensiun dan updating data mutasi.
  4. Penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS telah diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin PNS.



5. Terbentuknya Tim Adhoc Penyelesaian Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
6. Kebijakan Menteri PAN dan RB nomor B/2647/M.PAN-RB/07/2014 tanggal 3 Juli 2014 pelaksanaan seleksi CPNS wajib menggunakan Sistem *Computer Assisted Test (CAT)*. Sistem CAT merupakan metode ujian dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar calon pegawai. Sistem CAT ini sepenuhnya disusun dan diolah oleh Panselnas dan aplikasinya oleh BKN. Sistem ini menjamin seleksi yang lebih kompetitif, objektif, transparansi dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Selain digunakan untuk seleksi CPNS, Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah juga menggunakan metode CAT untuk pelaksanaan kegiatan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
28. Tersedianya regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan merit system dalam rangka manajemen ASN , yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman merit system, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta; dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Kinerja PNS
7. Pengelola kepegawaian SKPD sangat kooperatif sehingga permasalahan permasalahan administrasi kepegawaian dapat diselesaikan dengan cepat.
8. Koordinasi antara pihak BKPP Kab. Lombok Tengah dengan pihak Kementerian Dalam Negeri/KASN/BKN Pusat/BKN Regional X Denpasar/BPSDM Provinsi NTB/BKD Provinsi NTB berjalan baik.
9. Penanganan kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil tidak tertumpu hanya pada BKPP Kab. Lombok Tengah saja akan tetapi terbentuk suatu Tim yang melibatkan SKPD/Instansi terkait sehingga dalam pengambilan suatu rekomendasi dan keputusan terhadap kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil akan lebih cepat dan tepat.
10. Adanya tim yang melibatkan pihak Kementerian Dalam Negeri RI yang diharapkan dapat memperlancar proses penerbitan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya.
11. Koordinasi antara BKPP Kab. Lombok Tengah dengan pihak PT. Taspen (Persero) Cabang Mataram berjalan dengan baik dan lancar sehingga sinergitas dalam



pemberian pelayanan yang menyangkut jaminan sosial Pegawai Negeri Sipil dapat terlaksana dengan maksimal.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran Cakupan Layanan Kepegawaian antara lain :

1. Untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknya berkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dan sering terdapat kesalahan dalam Penetapan Angka Kredit untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu.
2. Dalam pelayanan pensiun, sering ditemukan PNS yang salah NIP sehingga kelanjutan proses penerbitan pensiun tidak dapat dilanjutkan sebelum dilakukan perbaikan NIP. Perbaikan NIP juga melalui proses yang cukup lama di BKN Pusat sehingga penerbitan SK Pensiun menjadi terlambat.
3. Masih rendahnya proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani secara berjenjang mulai dari atasan langsung.
4. Dalam kegiatan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), dimana Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah khususnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum memiliki sarana dan prasarana CAT tersebut
5. Data Kepegawaian dengan data kependudukan Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki Batas Usia Pensiun sering terdapat perbedaan yang fatal sehingga akan berdampak pada terhambatnya proses pengusulan berkas persyaratan penerbitan pertimbangan teknis oleh BKN/BKN Regional X Denpasar.
6. Kurangnya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh atasan langsungnya secara berjenjang.
7. Kurangnya koordinasi dari SKPD/Instansi dengan pihak BKPP terhadap penanganan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, seharusnya setiap pelanggaran disiplin / kasus-kasus yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil harus ditindak secara berjenjang oleh SKPD/Instansi dan dilaporkan perkembangannya ke BKPP.
8. Kurang populernya penghargaan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya karena anggapan sebagian Pegawai Negeri Sipil bahwa Penghargaan dimaksud tidak terlalu penting dan tidak terlalu berguna.
9. Kurangnya sosialisasi tentang Jaminan Sosial untuk Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak semua Pegawai Negeri Sipil mengetahui hak-hak jaminan sosial yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku.

Solusi pemecahan masalah dalam pencapaian Cakupan Layanan Kepegawaian antara lain :

1. Untuk mempercepat proses usul kenaikan pangkat terutama jika terdapat kekurangan atau kesalahan pada berkas maka perlu ditingkatkan koordinasi dengan dinas/instansi dan untuk tertib dalam Penetapan Angka Kredit PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu maka perlu adanya koordinasi dengan Tim Penilai Penetapan angka Kredit.
- Melakukan koordinasi dengan dinas/instansi, agar PNS yang terdapat kesalahan NIP agar segera melakukan perbaikan melalui bidang mutasi untuk diteruskan ke BKN.
  - Dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS, atasan langsung PNS harus segera bertindak bila terjadi pelanggaran disiplin dan menerapkan sanksi tegas berdasarkan semangat pembinaan dengan cara mengingatkan, memproses dan menjatuhkan sanksi kepada PNS yang melanggar disiplin sesuai ketentuan yang berlaku, tidak membiarkan kesalahan kecil berulang, bertindak tegas, adil dan arif serta memberi contoh dan teladan.
  - Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah diharapkan dapat memfasilitasi anggaran pengadaan sarana penunjang CAT (Computer Assisted Test) di Tahun 2021

- Foto-foto Kegiatan

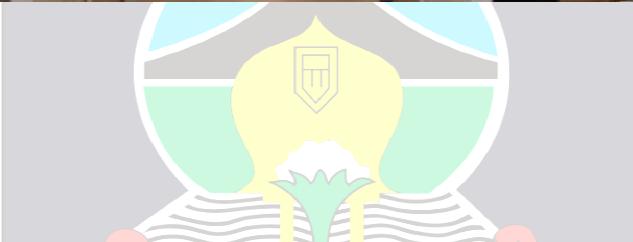




## LOMBOK TENGAH

















## LOMBOK TENGAH

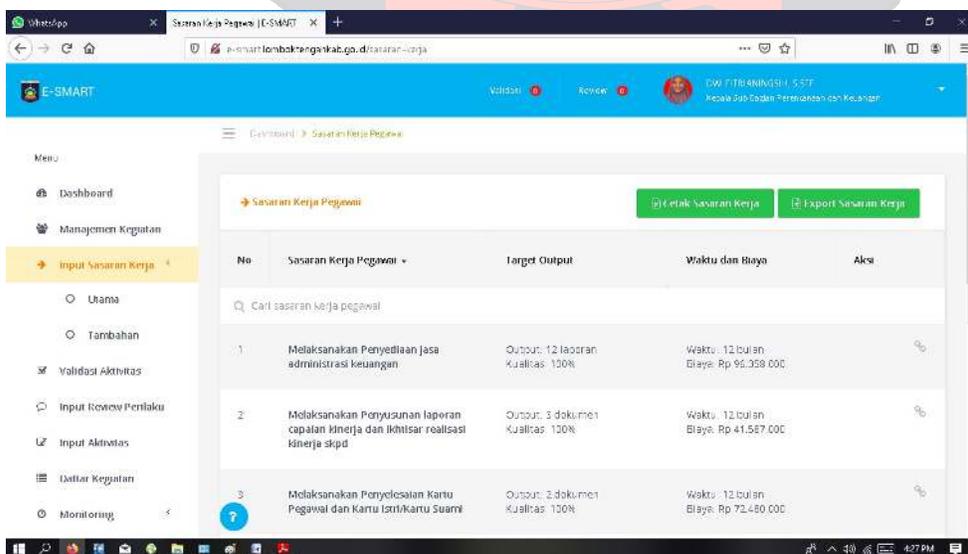


TATAS TUHU TRASNA

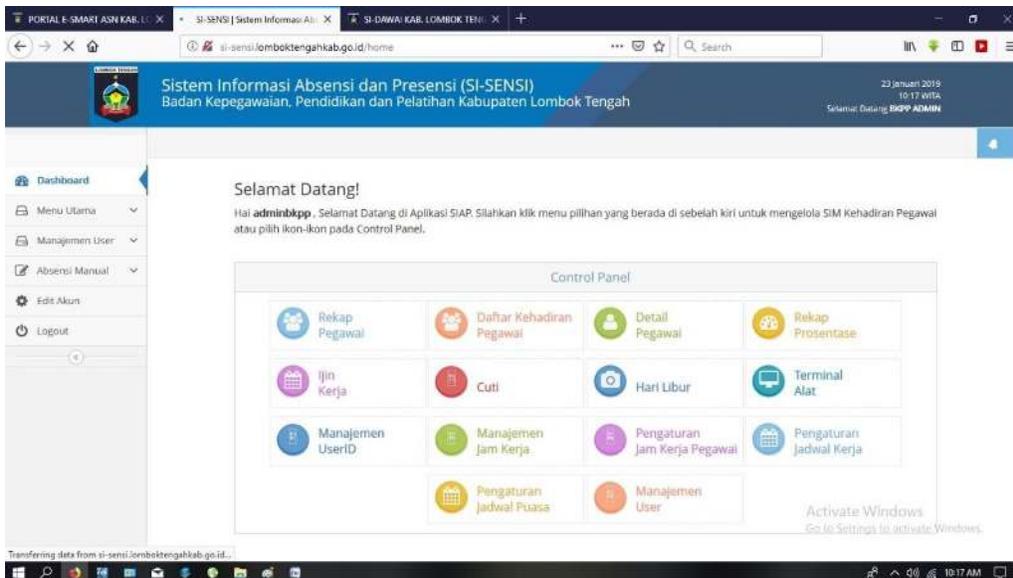




LOMBOK TENGAH



Preview Aplikasi E-SMART ASN (Aplikasi Penghitungan Kinerja Online) Kab. Lombok Tengah



Preview Aplikasi SI-SENSI (Aplikasi Presensi dan Absensi Online)



Preview Aplikasi SI-DAWAI (Data Kepegawaian Online)

### III. 3 Analisis Efisiensi Sumber Daya

#### a. Analisis efisiensi SDM dan Aset

Pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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	12	13	kurang pada pengelola Barang Milik Daerah
3.	Bidang Pembinaan, Perlindungan dan Pensiun ASN	9	13	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian



4.	Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN	9	12	Kurang pada jabatan Pengelola Penyelenggaraan Diklat
5.	Bidang Pengadaan, Mutasi dan Data ASN	16	22	Kurang pada jabatan Analis Kepegawaian dan Pengelola kepegawaian

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 Pendidikan dan Pelatihan berjumlah 47 orang sedangkan kebutuhan pegawai berdasarkan dokumen evaluasi jabatan adalah 60 orang.

Selain aspek sumber daya manusia, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dipengaruhi oleh kondisi aset yang dimiliki. Adapun aset yang dimiliki Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021 dirinci sebagai berikut:

#### Aset Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021

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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

#### Aset Tidak Digunakan Tahun 2021

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
<b>Jumlah</b>	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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah telah melakukan efisiensi sumberdaya dengan memanfaatkan aset secara optimal dalam mendukung capaian kinerja.

- 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.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efisiensi dapat diartikan sebagai ketepatan cara dalam melakukan sesuatu, dan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik dan tepat tanpa membuang biaya, waktu, dan tenaga. Efisiensi sering dilakukan pada berbagai bidang kehidupan manusia yang tentunya memiliki tujuan sebagai alasan dilakukannya efisiensi. Secara umum, tujuan efisiensi adalah sebagai berikut:

- Untuk mencapai suatu hasil atau tujuan sesuai dengan yang diharapkan.
- Untuk menghemat atau mengurangi penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan.
- Untuk memaksimalkan penggunaan segala sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang terbuang percuma.
- Untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga *output*-nya semakin maksimal.
- Untuk memaksimalkan keuntungan yang mungkin didapatkan.

Dari penjelasan di atas kita mengetahui bahwa tujuan dari berbagai upaya efisiensi adalah untuk mencapai efisiensi optimal. Efisiensi optimal adalah perbandingan terbaik antara pengorbanan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu



hasil yang diharapkan. Manusia selalu berupaya untuk melakukan efisiensi dalam berbagai bidang kehidupan. Agar upaya efisiensi dapat dikatakan berhasil maka harus memenuhi beberapa syarat berikut:

- Berhasil guna, yaitu kemampuan suatu unit kerja dalam mendatangkan hasil dan manfaat. Misalnya, barang yang diproduksi bermanfaat bagi masyarakat.
- Ekonomis, yaitu suatu tindakan untuk mendapatkan input (barang atau jasa) yang berkualitas dengan tingkat sekecil mungkin.
- Pelaksanaan kerja dapat dipertanggungjawabkan
- Pembagian kerja yang nyata
- Rasionalitas wewenang dan tanggungjawab
- Prosedur kerja yang praktis

Dalam melakukan efisiensi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah tahun 2021 telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Terdapat pengurangan jumlah pagu anggaran kegiatan dengan tidak mengurangi output/ capaian kinerja yaitu semua sub kegiatan,- meskipun pengurangan pagu tersebut dikarenakan adanya refocusing anggaran Tahun 2021 namun tidak mengurangi capaian kinerja. Hal yang mendukung pencapaian kinerja Tahun 2021 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 SAPK. perjalanan dinas dilakukan jika terdapat berkas usul pensiun dan kenaikan pangkat yang perlu verifikasi lanjutan oleh tim BKN regional X maupun BKN Pusat. Dan kegiatan-kegiatan berupa rapat koordinasi dan bimbingan teknis oleh pemerintah pusat dilakukan melalui zoom meeting.
- 3) Optimalisasi system penilaian kinerja dan disiplin PNS secara online dan terintegrasi, sehingga pembinaan disiplin pegawai dapat dilakukan secara intensif, efektif dan efisien. sehingga dapat mengurangi anggaran dalam rangka monitoring dan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai terutama PNS yang lokasi kerjanya jauh dari ibukota Kabupaten.



### III.4 Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas pengelolaan keuangan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah dapat diketahui dari aspek anggaran dan realisasi belanja tahun 2019 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Anggaran dan Realisasi Tahun 2021**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1.	Belanja Tidak Langsung	4.431.001.934	4.301.639.412	97.08
2.	Belanja Langsung	3.979.706.636	3.893.854.681	97.84
Jumlah		8.410.708.570	8.195.494.093	97.46

Penyerapan anggaran belanja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah 2021 sebesar 97.46% dari anggaran belanja tidak langsung 97.08% dan belanja langsung sebesar 97.84%. Dari realisasi anggaran di atas menunjukkan bahwa serapan anggaran sudah sangat baik atau lebih dari 91%.

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 2021**

Kinerja						Keuangan			
No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Program	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25	26	104	Program Kepegawaian Daerah	695.192.182	649.733.862	93.46
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	28.59	102.1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.752.374.810	2.697.406.444	98.00
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.98	99.6	Program penunjang urusan pemerintahan daerah kab/kota	4.963.141.578	4,848,353,787	97.68
4	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.28	94.46				
<b>RATA-RATA</b>					<b>100.04</b>		<b>8.410.708.570</b>	<b>8.195.494.093</b>	<b>97.46</b>

Berdasarkan data dalam tabel diatas secara umum realisasi keuangan telah dilaksanakan sesuai ketentuan dan perencanaan yang telah ditetapkan selama Tahun 2021 untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

Disamping capaian indicator sasaran, dapat pula dijelaskan capaian indicator tujuan, dan indicator program pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

#### A. Indeks Profesionalisme ASN

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.

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

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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j} \\ IP_1 = W_{2k} * R_{2k} \\ IP_1 = W_{3l} * R_{3l} \\ IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> \* R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> \* R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> \* R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> \* R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

- 91 – 100;
- 81 – 90;
- 71 – 80;
- 61 – 70; dan
- 60 ke bawah.

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

- Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91– 100;
- Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- 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.

Capaian Indeks profesionalisme ASN Kabupaten Lombok Tengah berdasarkan hasil penghitungan secara mandiri dapat digambarkan pada matriks berikut :

**MATRIKS PENGHITUNGAN IP ASN TAHUN 2021**

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	%	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	71	71.85	101.19	BKN Pusat
2	Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi			26	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
3	Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja			28.59	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
4	Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			4.98	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
5	Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			12.28	PERKA BKN NO.8 TH 2019	

Dari matriks diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 yang diperoleh melalui penghitungan mandiri (Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019) adalah 71, 85 dalam skala kualitas termasuk kategori sedang. Sedangkan targetnya adalah 71 point. Sehingga dapat digambarkan capaian indicator kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah 101.19% Penilaian paling rendah terdapat pada penilaian dimensi kualifikasi dan dimensi kualifikasi sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan pengembangan kualifikasi ASN Kabupaten Lombok Tengah.

**B. Prosentase kesesuaian jabatan dan kompetensi**

Prosentase kesesuaian jabatan dengan kompetensi ASN diperoleh melalui penghitungan jumlah ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi baik kompetensi manajerial, kompetensi teknis/fungsional, kompetensi sosiokultural dan pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis dan seminar. Capaian masing-masing jabatan dapat digambarkan pada matriks berikut:



MATRIKS KESESUAIAN JABATAN DAN KOMPETENSI ASN  
PER 31 DESEMBER TAHUN 2021

No	Jenis jabatan	Jumlah Pejabat	Kriteria Kompetensi								Rata-Rata
			Kompetensi manajerial	%	Kompetensi teknis/fungsional	%	kompetensi sosia kultural	%	Seminar/Bimtek sesuai bidang tugas	%	
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	37	11	29.7	37	100.0	37	100.0	37	100.0	82.43
2	Administrator	165	46	27.9	165	100.0	165	100.0	80	48.5	69.09
3	Pengawas	348	92	26.4	216	62.1	348	100.0	170	48.9	59.34
4	Pelaksana	1490	-		500	33.6	1490	100.0	700	47.0	45.13
5	Jabatan Fungsional tertentu	6693	-		6693	100.0	6693	100.0	6693	100.0	75.00
	Jumlah	8733		28.0		79.13		100.0		68.9	69.00

Dari matriks diatas dapat digambarkan bahwa indicator Prosensate kesesuaian jabatan dengan kompetensi ASN capaiannya adalah 69% dengan target 62% sehingga persentase capaian indicator adalah 111.29%

### C. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi

Target capaian indicator Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi tahun 2021 adalah 30%. Penghitungan rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi yang dimaksud adalah jumlah pejabat fungsional yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya diluar guru dan tenaga kesehatan. Indicator ini merupakan indicator kinerja kunci keluaran penyelenggaraan urusan pemerintahan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Sesuai data pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah terdapat 583 jabatan fungsional dan 279 orang yang telah mengikuti pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya (47.85). Capaian inidkator tersebut sangat tergantung pada ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan diklat fungsional baik diklat secara mandiri maupun diklat yang dilaksanakan melalui pola PNBPN.

Dari penjelasan teresebut dapat digambarkan bahwa indicator Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi capaiannya adalah 47.85% dengan target 30% sehingga persentase capaian indicator adalah 159.5%



D. Prosentase layanan administrasi kepegawaian pendidikan dan pelatihan tepat waktu

Data prosentase layanan administrasi kepegawaian pendidikan dan pelatihan dapat digambarkan pada matriks berikut :

**MATRIKS LAYANAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT  
TAHUN 2021**

No.	Jenis layanan	Target	Realisasi	%	Keterangan
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan Formasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	100	
2	Pengadaan ASN	1 Dokumen	1 dokumen	100	
3	layanan Administrasi pensiun	418 Dokumen	418 dokumen	100	
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	44 OPD	44 OPD	100	
5	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1326 SK	1294 SK	98	32 TMS
6	layanan Administrasi ijin belajar/tugas belajar	1 Dokumen	1 dokumen	100	
7	layanan administrasi pengangkatan dalam Jabatan Fungsional	600 dokumen	566 dokumen	94	
8	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	142 Dokumen	142 dokumen	100	
9	izin perceraian	32 usulan	32 usulan	100	
10	Penyelesaian NIP	468 usulan	468 usulan	100	
11	Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian penyesuaian ijazah	245 Orang	245 orang	100	
12	Pendidikan dan Pelatihan Dasar CPNS	280 Orang	280 orang	100	
	Rata-Rata			99.24	

Dari matriks diatas dapat digambarkan bahwa indicator prosentase layanan administrasi kepegawaian pendidikan dan pelatihan capaiannya adalah 99.24% dengan target 95% sehingga persentase capaian indicator adalah 104.47%

Kesimpulan dari capaian indicator kinerja SKPD yang mengacu kepada tujuan dan sasaran RPJMD dapat dijelaskan pada mastriks berikut :

**Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	%	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	71	71.85	101.19	BKN Pusat



2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25	26	104	PERKA BKN NO.8 TH 2019
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	28.59	102.11	PERKA BKN NO.8 TH 2019
4	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.98	99.60	PERKA BKN NO.8 TH 2019
5	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.28	94.46	PERKA BKN NO.8 TH 2019
6	Prosentase kesesuaian jabatan dan kompetensi	%	62	69	111.29	SI-DAWAI
7	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi	%	30	47.85	159.5	SI-DAWAI
8	Prosentase layanan administrasi kepegawaian pendidikan dan pelatihan tepat waktu	%	95	99.24	104.47	





## BAB IV PENUTUP

### IV.1. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Tahun OPD merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber dana dan pelaksanaan kebijaksanaan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas. Dalam penyusunan Laporan Kinerja dipergunakan pengukuran kinerja yang merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam rangka menilai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan kegiatan, program dan kebijaksanaan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja sejumlah 26 Sub kegiatan sesuai DPA Tahun 2021 dalam upaya mencapai sasaran yang tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan, maka rata-rata capaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 adalah sebesar 100.04 % atau termasuk kategori sangat baik. Sedangkan capaian kinerja keuangan adalah sebesar 97.47% termasuk kategori sangat baik.

Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2021 antara lain belum memiliki sarana prasarana untuk kegiatan ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan kegiatan uji potensi dan kompetensi pejabat administrator dengan metode CAT (Computer Assisted Test), untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknya berkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dan sering terdapat kesalahan dalam Penetapan Angka Kredit untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Sedangkan dalam pelayanan pensiun, sering ditemukan PNS yang salah NIP sehingga kelanjutan proses penerbitan pensiun tidak dapat dilanjutkan sebelum dilakukan perbaikan NIP sehingga penerbitan SK Pensiun menjadi terlambat, serta masih minimnya anggaran untuk peningkatan profesionalime PNS.



## IV.2. SARAN

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

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

Praya, 31 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



Ir. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT  
NIP. 196604231993031008



LAMPIRAN LKj-IP OPD:

1. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
2. DAFTAR PRESTASI DAN PENGHARGAAN OPD TAHUN 2021
3. PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021
4. CASCADING KINERJA
5. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)





## RENCANA KINERJA TAHUNAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2021

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Capaian (2021)	Keterangan
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kompetensi	25	
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kinerja	28	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5	
			Nilai rata-rata Indeks Profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



*Supriadi*  
Ir. LAJU WARDIHAN SUPRIADI, MT  
NIP. 196604231993031008



DAFTAR PRESTASI / PENGHARGAAN YANG DIPEROLEH OPD TAHUN 2021  
:

NIHIL





**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
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. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT**  
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan  
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 2021 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.

Puyung, September 2021

Pihak Kedua,

**H. LALU PATHUL BAHRI, SIP**

Pihak Pertama,

**Ir. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT**  
NIP. 196604231993031008

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja
1	2	3	4
1.	Terwujudnya ASN yang berkompoten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	25 point
2.	Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	28 point
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5 Point
		Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	13 point

No	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 4.963.141.578,00
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 695.192.182,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.752.374.810,00
		Rp 8.410.708.570,00

Puyung, September 2021

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,



**H. LAUD PATHUL BAHRI, SIP**



**Ir. LALU WARDIHAN SUPRIADI, MT**  
 NIP. 196604231993031008

## CASCADING KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Kinerja/Kondisi	Indikator	Target	Inisiatif
Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Indeks Profesionalitas ASN	71	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi

Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
Terwujudnya ASN yang berkompeten	Nilai rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	25	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi

Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
meningkatnya jumlah asn yang memenuhi standar kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dengan nilai memuaskan	95%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
	Persentase CASN yang mengikuti pelatihan dasar/Prajabatan dengan nilai Baik	95%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dengan nilai Baik	95%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi

Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Nilai rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	28	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
	Nilai rata-rata Indeks profesionalitas ASN Dimensi Disiplin	5	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
	Nilai rata-rata Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	13	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi



Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
meningkatnya capaian kinerja ASN	Persentase ASN dengan capaian kinerja kategori baik	95%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
meningkatnya kualitas penataan ASN	Prosentase layanan administrasi kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu	95%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
	Prosentase perangkat daerah dengan jumlah pegawai sesuai formasi minimal 70%	80%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
menurunnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase penindakan pelanggaran disiplin ASN	100%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
menurunnya pelanggaran kode etik ASN	Persentase penindakan pelanggaran kode etik ASN	100%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
Meningkatnya kualitas Layanan Penggunaan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kepegawaian	persentase layanan informasi kepegawaian dan manajemen kepegawaian yang valid	100%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
Meningkatnya kualitas penyusunan formasi ASN	Jumlah Dokumen formasi yang terselesaikan tepat waktu dan sesuai kriteria	1 Dokumen	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi
Kinerja (Kondisi)	Indikator	Target	Inisiatif
Meningkatnya jumlah ASN yang memenuhi standar kualifikasi	prosentase kesesuaian jabatan dan kualifikasi	80%	Koordinasi, sosialisasi, edukasi dan evaluasi

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Lombok Tengah

*Supriadi*

Ir. Lalu Wardihan Supriadi, MT  
NIP. 196604231993031008

**POHON KINERJA PENINGKATAN PROFESIONALISME, INTEGRITAS, KINERJA DAN DISIPLIN ASN**

TUJUAN OPD

**Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi**

Indeks Profesionalitas ASN

JPT

RENSTRA  
OUTCOME

**Terwujudnya ASN yang  
berkompeten**

Rata-rata nilai Indeks  
profesionalisme ASN dimensi

**Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan**

Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN  
dimensi kinerja

Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi  
Disiplin

Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi

ADMINISTRATOR

**meningkatnya jumlah asn yang memenuhi standar  
kompetensi**

Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dengan nilai memuaskan	Persentase CASN yang mengikuti pelatihan dasar/Prajabatan dengan nilai Baik	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dengan nilai Baik
---	---	--

**INTERMEDIATE  
OUTCOME**

meningkatnya capaian kinerja ASN	meningkatnya kualitas penataan ASN	menurunnya pelanggaran Disiplin dan kode etik ASN
Persentase ASN dengan capaian kinerja kategori baik	Prosentase layanan administrasi kepegawaian yang terselesaikan tepat waktu	Persentase penindakan pelanggaran disiplin dan kode etik ASN

Meningkatnya kualitas penyusunan formasi ASN	Meningkatnya jumlah ASN yang memenuhi standar kualifikasi	Meningkatnya kualitas Layanan Penggunaan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kepegawaian
Jumlah Dokumen formasi yang terselesaikan tepat waktu dan sesuai kriteria	persentase kesesuaian jabatan dan kualifikasi	persentase layanan informasi kepegawaian yang akuntabel dan database kepegawaian yang valid

PENGAWAS/JFT

<b>Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis ASN</b>	<b>Terlaksananya Pelatihan Dasar bagi CASN</b>	<b>Terlaksananya Pengembangan Kompetensi manajerial ASN</b>
Persentase terpenuhinya kurikulum pengajaran pengembangan kompetensi teknis bagi ASN sesuai dengan regulasi LAN	Persentase terpenuhinya kurikulum pengajaran Pelatihan dasar CASN sesuai dengan regulasi LAN	Persentase terpenuhinya kurikulum pengajaran pengembangan kompetensi manajerial ASN sesuai dengan regulasi LAN

<b>Tersusunnya kebijakan penghargaan dan perlindungan bagi ASN</b>	<b>Terfasilitasinya Penerbitan Surat Keputusan</b>	<b>Terfasilitasinya penyusunan Regulasi pola karir dan manajemen</b>
Jumlah regulasi kebijakan penghargaan dan perlindungan ASN yang tersusun sesuai ketentuan yang berlaku	Prosentase Surat keputusan kenaikan pangkat yang terbit tepat waktu	Jumlah regulasi tentang pola karir dan manajemen talenta ASN yang tersusun sesuai dengan ketentuan yang berlaku

<b>TERLAKSANANYA PEMBINAAN DISIPLIN DAN PENEGAKAN KODE ETIK DAN PENYELESAIAN KASUS PELANGGARA DISIPLIN DAN KODE ETIK</b>
PERSENTASE PENYELESAIAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN KODE ETIK SESUAI SOP

<b>Tersusunnya Dokumen Formasi ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja</b>	<b>Terlaksananya Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN</b>	<b>TERLAKSANANYA PEREMAJAAN DATA ASN</b>
Dokumen usulan formasi ASN yang akuntabel	Persentase ASN Tugas belajar yang lulus dengan nilai baik	Database ASN yang Valid

<b>terlaksananya Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional</b>	<b>Tersusunnya dokumen analisa kebutuhan pengembangan</b>	<b>Tersusunnya dokumen analisa kebutuhan pengembangan kompetensi ASN</b>
Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional yang akuntabel	Jumlah OPD yang telah menyusun dokumen analisa kebutuhan	Jumlah OPD yang telah menyusun dokumen analisa kebutuhan

<b>Terfasilitasinya pemberian penghargaan dan perlindungan bagi ASN</b>	<b>Terfasilitasinya Penerbitan Surat Keputusan Pensiun</b>	<b>Tersedianya data sebagai bahan rapat pertimbangan tim penilai</b>
Persentase layanan administrasi penghargaan dan perlindungan ASN sesuai SOP	Prosentase Surat Keputusan Pensiun yang terbit tepat waktu	Dokumen analisa Data, rekam jejak dan Profil ASN yang akuntabel

<b>TERSEDIAANYA DATA TERKAIT PENEGAKAN DISIPLIN DAN PELANGGARAN KODE ETIK YANG TERINTEGRASI DENGAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN</b>
PERSENTASE UPDATING DATA TERKAIT PENEGAKAN DISIPLIN DAN PELANGGARAN KODE ETIK YANG TELAH DITETAPKAN OLEH PPK

<b>Terlaksananya fasilitasi Pengadaan/Seleksi ASN</b>
Dokumen Laporan hasil pengadaan/Seleksi ASN yang terselesaikan tepat waktu

<p><b>Terlaksananya Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN</b></p> <p>Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN</p>		<p><b>Terlaksananya evaluasi penilaian kinerja PNS</b></p> <p>Jumlah dokumen laporan evaluasi kinerja PNS yang akuntabel</p>	<p><b>Terfasilitasinya Penerbitan Surat Keputusan pengangkatan PNS dalam jabatan</b></p> <p>Prosentase Surat keputusan pengangkatan PNS dalam jabatan fungsional yang terbit tepat waktu</p>	<p><b>Terfasilitasi kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama</b></p> <p>Laporan Penyelenggaraan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang akuntabel</p>	<p><b>TERLAKSANANYA FASILITASI IZIN CUTI, IZIN CALON KADES DAN PERKAWINAN DAN PERCERAIAN SESUAI SOP</b></p> <p>Persentase dokumen IZIN CUTI, IZIN CALON KADES DAN PERKAWINAN DAN PERCERAIAN SESUAI SOP</p>					
<p><b>Terlaksananya Fasilitasi Assessment (Pemetaan Kompetensi) bagi PNS</b></p> <p>Jumlah Dokumen hasil Assessment (pemetaan kompetensi) PNS yang akuntabel</p>		<p><b>Terlaksananya fasilitasi Pembinaan penilaian kinerja PNS</b></p> <p>Prosentase Atasan langsung yang melakukan penilaian kinerja bawahan secara berkala</p>								
<p><b>Tersusunnya dokumen analisa kebutuhan pengembangan kompetensi ASN</b></p> <p>Jumlah OPD yang telah menyusun dokumen analisa kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p>										
<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>	<p><b>Tersusunnya data dan bahan administrasi</b></p> <p>Persentase dokumen data dan bahan administrasi ..... yang akuntabel</p>
<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>	<p><b>Terlaksananya layanan administrasi</b></p> <p>Persentase layanan administrasi ..... Sesuai SOP</p>

PELAKSANA

### KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2021-2026

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formulasi Perhitungan	Target Kinerja Tahun ke-				
					1	2	3	4	5
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN	IP ASN : IP1 + IP2 + IP3 + IP 4 Dimana : IP 1 : Indeks profesioanalisme dimensi kualifikasi (bobot 25) IP 2 : Indeks profesioanalisme dimensi Kompetensi (bobot 40) IP 3: Indeks profesioanalisme dimensi kinerja (bobot 30) IP 4 : Indeks profesioanalisme dimensi disiplin (bobot 5)	71	71	71	71	71
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kompetensi : Jumlah ASN	25	25	25	25	25
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kinerja : Jumlah ASN	28	28	28	28	28
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Jumlah total capaian nilai Dimensi Disiplin : Jumlah ASN	5	5	5	5	5
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Jumlah total capaian nilai Dimensi Kualifikasi : Jumlah ASN	13	13	13	13	13		

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan  
Kabupaten Lombok Tengah



Ir. Lalu Wardihan Supriadi, MT  
NIP. 196604231993031008