

RENCANA AKSI

SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

TAHUN 2019

(RENAKSI SKPD)



DISUSUN OLEH:

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

TAHUN 2019

BAB I PENDAHULUAN

I.1. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

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

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

- Pelayanan Kenaikan Pangkat
- Pelayanan pemensiunan Pegawai
- Pelayanan Mutasi Pegawai
- Pelayanan Informasi kepegawaian
- Pelayanan Rekrutmen CPNS
- Pelayanan SK PNS
- Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional
- Pelayanan Karpeg, Karis/Karsu
- Pelayanan Penghargaan Pegawai (Satyalancana)
- pelayanan disiplin pegawai
- Pendidikan dan Pelatihan PNS
- Perlindungan dan Cuti PNS

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten lombok tengah dijelaskan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, Terdiri Dari:

A. Kepala Badan.

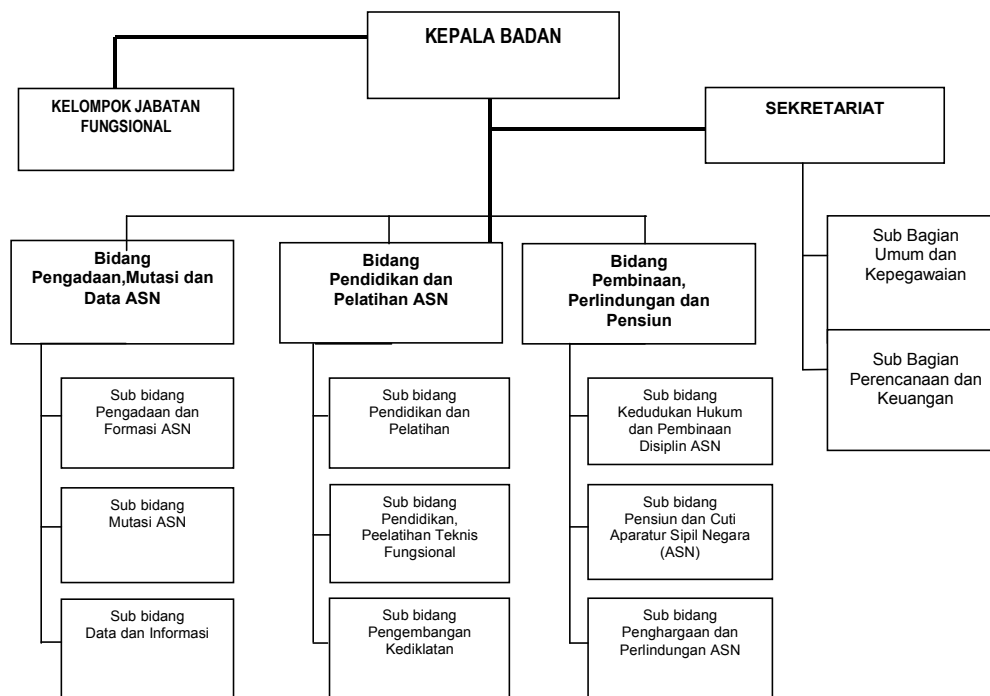
B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

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

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

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

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



I.2. DATA KEPEGAWAIAN

Jumlah Pegawai pada Badan Kepegawaian (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah Keadaan sampai dengan 31 desember 2018 adalah sebanyak 51 orang sebagaimana tabel data pegawai berikut :

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

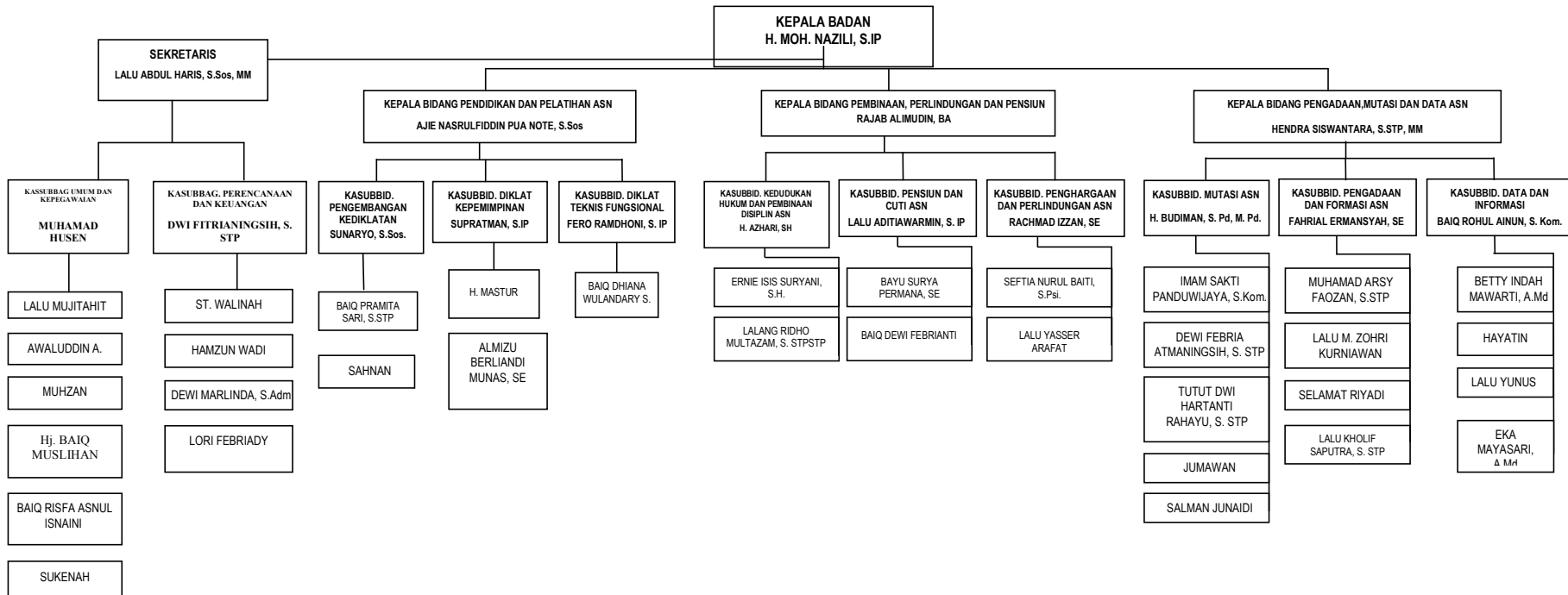
NO	Nama/NIP	Jabatan	Eselon	Gol	Pendidikan	Diklat PIM	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	H. MOH. NAZILI, S.IP 196212311987031307	Kepala Badan	II.a	IV/c	S1	DIKLAT PIM III	
2.	LALU ABDUL HARIS, S.Sos., MM 196312311987031321	Sekretaris Badan	III.a	IV/b	S2	SPAMA 2002	
3.	RAJAB ALIMUDIN, BA 196312311986081013	Kepala Bidang Pembinaan Perlindungan dan Pensiun	III.b	IV/a	Sarjana Muda		
4.	MUHAMAD HUSEN 196112311982031311	Kasubag Umum dan Kepegawaian	IV.a	III/d	SMA	ADUM 2001	
5.	LALU ADITIAWARMIN, S.IP 196312311986111001	Kepala Sub Bidang Pensiun dan Cuti ASN	IV.a	III/d	S1	ADUM 2000	
6.	SUNARYO, S.Sos.	Kepala Sub Bidang	IV.a	III/d	S1 i	PIM IV 2005	

	196108281986111001	Pengembangan Kediklatan					
7.	H. AZHARI, SH 196712311992031120	Kepala Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Pembinaan Disiplin ASN	IV.a	III/d	S1	PIM IV 2005	
8.	RACHMAD IZZAN, SE 197106071994021001	Kepala Sub Bidang Penghargaan dan Perlindungan	IV.a	III/d	S1	PIM IV 2013	
9.	AJIE NASRULFIDDIN PUA NOTE, S.Sos. 197710012000031004	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN	III.b	III/d	S1	PIM IV 2016	
10.	HENDRA SISWANTARA, S.STP 198309252002121003	Kepala Bidang Pengadaan Mutasi dan Data ASN	III.b	III/d	S2	PIM IV 2005	
11.	BQ. ROHUL AINUN, S.Kom 197311011997032005	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi	IV.a	III/d	S1	PIM IV 2017	
12.	DWI FITRIANINGSIH, S. STP 198407292002122002	Kasubbag Perencanaan dan keuangan	IV.a	III/d	D.IV	PIM IV 2006	
13.	SUPRATMAN, S. IP 197510171999021001	Kepala Sub Bidang Diklat Kepemimpinan	IV.a	III/d	S1	PIM IV 2016	
14.	H. BUDIMAN, S. Pd, M. Pd. 197808022002121003	Kepala Sub Bidang Mutasi ASN	IV.a	III/d	S2		
15.	FAHRIAL ERMANSYAH, SE 198005132001121005	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Formasi	IV.a	III/c	S1		
16.	ERNIE ISIS SURYANI, S.H. 197607272009012001	Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM		III/c	S1		
17.	FERO RAMDHONI, S. IP 198805052007011002	Kepala Sub Bidang Diklat TF	IV.a	III/c	S1	PIM IV 2017	
18.	RIZA FAESAL, ST.	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Subbid Data dan Informasi		III/c	SI		
19.	ST. WALINAH 196802031993032010	Pengolah Daftar Gaji		III/b	SMAK		
20.	IMAM SAKTI PANDUWIJAYA, S.Kom. 198403252011011005	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Subbid Data dan Informasi		III/b	S1		
21.	SEFTIA NURUL BAITI, S.Psi. 198709222011012024	Analisis Kesejahteraan SDM Aparatur pada Subbid penghargaan dan perlindungan		III/b	S1		
22.	BAYU SURYA PERMANA, SE 198512042005011003	Pengelola Kepegawaian pd Subbid Pensiun dan Cuti		III/b	S1		
23.	MUHAMAD ARSY FAOZAN, S.STP 199105292012061002	Analisis Perencanaan SDM Aparatur pada Subbid Pengadaan dan Formasi		III/b	S1		
24.	BAIQ PRAMITA SARI, S.STP 199103032012062004	Analisis Diklat pada Subbid Pengembangan dan kediklatan		III/b	S1		
25.	BETTY INDAH MAWARTI, A.Md. 197611042006042012	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada Subbid Data Informasi		III/a	D.III		
26.	EKA MAYASARI, A.Md. 198407152006042009	Pengelola Kepegawaian pada Subag Umum dan Kepegawaian		III/a	D.III		
27.	LALU KHOLIF SAPUTRA, S.STP 199211112015071003	Pengelola Penyelenggara Diklat Pada Subbid Diklat Kepemimpinan		III/a	D.IV		
28.	DEWI FEBRIA ATMANINGSIH, S.STP 199302162015072003	Pengelola Kepegawaian Pada Subbid Mutasi ASN		III/a	D.IV		
29.	LALANG RIDHO MULTAZAM, S.STP 199305162015071003	Pengelola Disiplin Pegawai Pada Subbid KHDP		III/a	D.IV		
30.	TUTUT DWI HARTANTI RAHAYU,S.STP 199308262015072002	Pengelola Kepegawaian Pada Subbid Mutasi ASN		III/a	D.IV		
31.	ALMIZU BERLIANDI MUNAS, SE 198710012006041003	Bendahara Pengeluaran		III/a	S1		
32.	DEWI MARLINDA, S.Adm 198703072006042001	Pengadministrasi Keuangan pada Subbag. Perencanaan dan keuangan		III/a	S1		

33.	SAHNAN 610015416/196312312002121076	Pranata Kearsipan Pd Subbid Data dan Informasi		II.d	SMA		
34.	SUKENAH 610021371/196408182006042001	Pramu Kebersihan		II/c	SMA		
35.	AWALUDIN A. 196812312003121062	Pengemudi		II/c	SMA		
36.	LALU YUNUS 196612312007011283	Pranata Kearsipan Pd Subbid Data dan Informasi		II/c	SMEA		
37.	MUHZAN 197412312008011066	Pengadministrasi Umum Kepegawaian Pd Subbag. Umum dan Kepegawaian		II/c	SMA		
38.	HAYATIN 197706082008012026	Pengadministrasi Kepegawaian Pd Subbag. Umum dan Kepegawaian		II/c	SMA		
39.	LORI FEBRIADY 198102142009011004	Pengadministrasi Perencanaan dan Program		II/c	SMA		
40.	JUMAWAN 198112312009011015	Pengadministrasi Kepegawaian pada Subbid Data dan Informasi		II/c	MA		
41.	BAIQ MUSLIHAN 196712312010012002	Pengadministrasi Persuratan pada Subbag Umum dan Kepegawaian		II/b	SMA		
42.	HAMZUN WADI 198012092010011005	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah		II/b	SMU		
43.	BAIQ DEWI FEBRIANTI 198402102010012005	Pengadministrasi Kepegawaian pada Subbid Pensiun dan Cuti		II/b	SMK		
44.	BAIQ RISFA ASNUL ISNAINI 198410072010012004	Pengadministrasi Persuratan pada Subbag. Umum dan Kepegawaian		II/b	SMU		
45.	LALU MUHAMAD ZOHRI KURNIAWAN 197706292012121002	Pengadministrasi Kepegawaian Pada Subbid. Pengadaan dan Informasi		II/b	SMA		
46.	SELAMAT RIYADI 198209042014071003	Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai Pd Subbid. Pengadaan dan Formasi		II/a	SMA		
47.	BAIQ DHIANA WULANDARY S 198311162014072003	Pengadministrasi Tugas Belajar/ljin Belajar		II/a	SMA		
48.	LALU MUJITAHIT 197912312010011014	Pengadministrasi Kepegawaian pada Subbag Umum dan Kepegawaian		II/a	SMA		
49.	LALU YASSER ARAFAT 197811072010011003	Pengadministrasi Kepegawaian Pd Subbid Penghargaan dan Perlindungan ASN		II/a	Paket C		
50.	H. MASTUR 196212312007011176	Pranata Sarana dan Prasarana Diklat Pd Subbid Diklat TF		I/d	Paket A		
51.	SALMAN JUNAIIDI 198607072014071003	Pengelola Pengembangan Karier Pd Subbid Mutasi ASN		I/c	SLTP		

Kedaaan : 31 Desember 2018

I.3. Struktur Organisasi BKPP Kabupaten Lombok Tengah



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

II.1. RENCANA STRATEGIS

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

Untuk menciptakan pemerintahan yang bersih (Good Governance), selain didukung tatanan pemerintahan yang sistematis dan terorganisir dengan prasarana dan sarana yang didukung oleh sumber daya profesional, juga diperlukan tingkat disiplin dan budaya kerja dari aparatur pemerintah didalam melaksanakan pelayanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan yang mempengaruhi perencanaan strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN belum disertai dengan Peraturan tentang petunjuk teknis dan pelaksanaan sehingga dalam pelaksanaannya masih sering tumpang tindih dengan peraturan kepegawaian sebelumnya.
- 2) terdapat beberapa peraturan Menteri yang tumpang tindih, diantaranya peraturan Menteri tentang nomenklatur nama jabatan pelaksana. Permendagri, Permenpan dan Perka BKN memiliki versi masing masing, sehingga dalam penyusunan e-formasi sering kali menimbulkan kebingungan dikarenakan nama jabatan yang ada pada e-formasi tidak sama dengan nama jabatan yang ada pada SAPK.
- 3) Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat, contoh seperti pemberlakuan Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya secara efektif sejak 2013 menyebabkan sebagian besar guru tidak bisa naik pangkat;

- 4) Tenaga Honorer K2 yang tidak lulus seleksi dan Tenaga Honorer pada masing-masing SKPD yang menjadi isu nasional;
- 5) Proses seleksi CPNS yang menggunakan metode CAT, tidak didukung oleh sarana dan prasarana;
- 6) Masih adanya pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada;
- 7) Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja;
- 8) Masih belum terwujudnya profesionalisme kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- 9) Sistem penilaian kinerja pegawai masih belum terukur secara objektif sehingga tidak dapat menunjukkan profesionalisme kinerja pegawai
- 10) masih belum terpenuhinya peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
- 11) Masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien melalui Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian.

Pada Tahun 2019 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah melakukan reviu terhadap tujuan dan sasaran SKPD yang telah disesuaikan dengan Reviu RPJMD, adapun tujuan dan sasaran reviu Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dapat kami jabarkan sebagai berikut :

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah SKPD

1) Tujuan

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

“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Akuntabel dan Berkualitas”

Drs F.X Soedjadi,M.P.A menyatakan bahwa manajemen kepegawaian ialah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar dapat tercapainya tujuan organisasi seimbang dengan sifat, hakikat dan juga fungsi organisasi dan juga sifat serta hakikat para anggotanya.

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

- Perencanaan
Perencanaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan untuk menyusun dan menetapkan formasi pegawai.
- Pengadaan
Pengadaan ialah aktivitas untuk mengisi formasi yang kosong yang dilaksanakan dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarian, pengangkatan sampai dengan pengangkatan menjadi pegawai.
- Pengembangan Kualiatas
Pada tahap ini dilaksanakan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk pegawai. Hal ini dilaksanakan untuk menunjang dan meningkatkan kredibilitas para pegawai dalam bekerja melayani masyarakat.

- **Penempatan**
Apabila telah mendapatkan bimbingan teknis dan fungsi tugas maka akan dilakukan penempatan kepada para pegawai yang sudah dipilih dengan keahlian dan kriteria masing-masing anggota supaya tugas dan fungsi yang kemudian diberikan dapat berjalan dengan baik.
 - **Promosi**
Promosi jabatan dilakukan untuk menghargai pengorbanan dan pengabdian pegawai selama ia bekerja.
 - **Penggajian**
Gaji bersifat hak pegawai dan merupakan balas jasa atas hasil kerja, maka gaji pegawai ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab dan juga tidak melupakan aspek kelayakan untuk hidup
 - **Kesejahteraan**
Kesejahteraan diukur dipengaruhi oleh kebutuhan para pegawai yang berbeda-beda. Ini akan sulit untuk mengukur tingkat kesejahteraan antara pegawai satu dengan pegawai yang lain.
 - **Pemberhentian**
Pemberhentian pegawai merupakan pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai pegawai.
 - **Pensiun**
Pensiun yaitu hak kepegawaian yang diberikan kepada pegawai yang memenuhi syarat-syarat menurut perundang-undangan yang berlaku
- Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang lingkup manajemen kepegawaian daerah yaitu manajemen sumberdaya aparatur.

2. Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2017-2021, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

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

c) Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2017–2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Reviu Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja Tahunan				
				2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Terwujudnya manajemen kepegawaian yang akuntabel dan berkualitas	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Prosentase ASN yang telah mengikuti pengembangan Kompetensi	59.70%	60.55%	62.00%	64.00%	66.00%
		meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan	Nilai LKJIP OPD	63.00	63.10	63.20	63.30	63.40
		Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	Nilai Survey Kepuasan Layanan Masyarakat atas layanan kepegawaian	61,70	61,90	62,20	62,40	62,60

5.1. Strategi dan Kebijakan

1) Strategi

Strategi merupakan kebijakan - kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah 5 (lima) tahun kedepan.

Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a. Peningkatan Kapasitas ASN
- b. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pemerintah Daerah
- c. Penataan Pelayanan dan Administrasi
- d. Penilaian Kinerja
- e. Peningkatan Layanan Kepegawaian
- f. Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur
- g. Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

2) Kebijakan

- a. Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan bagi ASN yang memenuhi syarat
- b. Pelaksanaan Diklat Teknis
- c. Pelaksanaan Diklat Prajabatan
- d. Penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat
- e. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi ASN
- f. Penyediaan Sarana dan Prasarana pemerintah daerah
- g. Peningkatan Pelayanan dan penataan administrasi perkantoran
- h. Penyediaan sarana dan prasarana administrasi perkantoran
- i. Penyusunan dokumen perencanaan penganggaran
- j. Penyusunan Laporan capaian kinerja
- k. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS
- l. Pelaksanaan Seleksi penerimaan calon PNS
- m. Penempatan PNS
- n. Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah
- o. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi
- p. penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

- q. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas
- r. Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural
- s. Penyelesaian Mutasi Kenaikan Pangkat
- t. Penyelesaian Surat Keputusan (SK) Pensiun
- u. Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah
- v. Penyelesaian Kartu Pegawai dan Kartu Istri/Kartu Suami

- w. Penyusunan Dokumen Formasi PNS
- x. Penataan Arsip Kepegawaian digital
- y. Evaluasi kinerja ASN
- z. Penyelesaian jabatan fungsional

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

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

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

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

BAB III

PERMASALAHAN DALAM PENCAPAIAN SASARAN

III.1. PERMASALAHAN DALAM PENCAPAIAN SASARAN

Untuk menciptakan pemerintahan yang bersih (Good Governance), selain didukung tatanan pemerintahan yang sistematis dan terorganisir dengan prasarana dan sarana yang didukung oleh sumber daya profesional, juga diperlukan tingkat disiplin dan budaya kerja dari aparatur pemerintah didalam melaksanakan pelayanan publik. Sehubungan dengan hal tersebut permasalahan yang mempengaruhi perencanaan strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN belum disertai dengan Peraturan tentang petunjuk teknis dan pelaksanaan sehingga dalam pelaksanaannya masih sering tumpang tindih dengan peraturan kepegawaian sebelumnya.
- 2) terdapat beberapa peraturan Menteri yang tumpang tindih, diantaranya peraturan Menteri tentang nomenklatur nama jabatan pelaksana. Permendagri, Permenpan dan Perka BKN memiliki versi masing masing, sehingga dalam penyusunan e-formasi sering kali menimbulkan kebingungan dikarenakan nama jabatan yang ada pada e-formasi tidak sama dengan nama jabatan yang ada pada SAPK.
- 3) Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat, contoh seperti pemberlakuan Permenpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya secara efektif sejak 2013 menyebabkan sebagian besar guru tidak bisa naik pangkat;
- 4) Tenaga Honorer K2 yang tidak lulus seleksi dan Tenaga Honorer pada masing-masing SKPD yang menjadi isu nasional;
- 5) Proses seleksi CPNS yang menggunakan metode CAT, tidak didukung oleh sarana dan prasarana;
- 6) Masih adanya pengisian jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah yang belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada;
- 7) Belum terwujud sepenuhnya kedisiplinan aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya, terutama dalam mematuhi jam kerja;
- 8) Masih belum terwujudnya profesionalisme kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;.

- 9) Sistem penilaian kinerja pegawai masih belum terukur secara objektif sehingga tidak dapat menunjukkan profesionalisme kinerja pegawai
- 10) masih belum terpenuhinya peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;
- 11) Masih belum validnya data base kepegawaian yang dengan mudah dapat diakses guna mendukung pelayanan kepegawaian yang efektif dan efisien melalui Pengembangan teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian.

BAB IV

PENUTUP

IV.1. KESIMPULAN

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

Berdasarkan pengukuran terhadap kinerja sejumlah 27 kegiatan sesuai DPA Tahun 2019 dalam upaya mencapai sasaran yang tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja Tahunan. Beberapa kendala yang dihadapi tahun 2019 antara lain belum memiliki sarana prasarana untuk kegiatan ujian dinas, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dan kegiatan uji potensi dan kompetensi pejabat administrator dengan metode CAT (Computer Assisted Test), untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknya berkas yang tidak lengkap/memenuhi syarat, lambatnya proses dari dinas/instansi untuk melengkapi kekurangan berkas usul kenaikan pangkat PNS dan sering terdapat kesalahan dalam Penetapan Angka Kredit untuk PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Sedangkan dalam pelayanan pensiun, sering ditemukan PNS yang salah NIP sehingga kelanjutan proses penerbitan pensiun tidak dapat dilanjutkan sebelum dilakukan perbaikan NIP sehingga penerbitan SK Pensiun menjadi terlambat, serta masih minimnya anggaran untuk peningkatan profesionalisme PNS.

IV.2. SARAN

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

1. Menyediakan dukungan sarana dan prasarana yang memadai dan sesuai dengan tuntutan teknologi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, yaitu dengan menggunakan sistem komputer yang terintegrasi, terutama penyediaan sarana CAT (Computer Assisted Test)
2. Meningkatkan koordinasi/kerjasama antar dinas/instansi terkait sehingga kendala-kendala yang dihadapi akibat kurangnya koordinasi dengan dinas/instansi dapat diminimalisir

3. Mengupayakan terus peningkatan profesionalisme/kemampuan aparat pemerintah/birokrasi melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, khusus untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan agar dapat dialokasikan anggaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Praya, 2 Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH



**RENCANA AKSI KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TAHUN 2019**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja							Program	Anggaran					Penanggung Jawab
		Uraian	Satuan	Target Kinerja	Rencana Aksi Per Triwulan					Rp.	Rencana Aksi Per Triwulan				
					I	II	III	IV			I	II	III	IV	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	20
1	Meningkatnya kompetensi Aparatur Sipil Negera	Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi							Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	3,610,955,000	1,244,995,000	1,688,677,500	677,282,500	-	
		Pejabat struktural yang terdidik dan terlatih		51 orang					Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi PNS Daerah	1,410,025,000	608,860,000	711,665,000	89,500,000	-	
		Tenaga teknis yang terdidik dan terlatih		120 orang					Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan fungsi bagi PNS daerah	260,855,000	222,497,500	38,357,500	-	-	
		CPNS yang terdidik dan terlatih		213 orang					Pendidikan dan Pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	1,940,075,000	413,637,500	938,655,000	587,782,500	-	
2	meningkatkan akuntabilitas penyelenggaraan urusan	nilai LKJIP SKPD							Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	135,727,000	50,383,500	34,377,500	25,477,500	25,488,500	
		Gedung kantor yg dipelihara		12 bulan					Pemeliharaan Rutin Berkala Gedung Kantor	32,445,000	7,888,000	9,582,000	7,482,000	7,493,000	
		Kendaraan Dinas yang dipelihara		21 unit					Pemeliharaan Rutin Berkala Kendaraan Dinas Operasional	103,282,000	42,495,500	24,795,500	17,995,500	17,995,500	
		Cakupan Layanan Administrasi Perkantoran							Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	509,958,000	262,242,250	124,170,250	76,370,250	47,175,250	
		Jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik tersedia		12 bulan					Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	71,280,000	17,820,000	17,820,000	17,820,000	17,820,000	
		jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional tersedia		21 unit					Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	8,250,000	250,000	6,250,000	1,750,000	-	
		Jasa administrasi keuangan yg tersedia		12 bulan					Penyediaan jasa administrasi keuangan	96,358,000	22,102,250	25,700,250	25,500,250	23,055,250	
		Alat Tulis Kantor yang tersedia		12 bulan					Penyediaan alat tulis kantor	165,770,000	165,770,000	-	-	-	

		Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4 jenis				Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	68,100,000	-	68,100,000		
		Makanan dan minuman yg disediakan	12 bulan				Penyediaan makanan dan minuman	25,200,000	6,300,000	6,300,000	6,300,000	6,300,000
		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	1 tahun				Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	75,000,000	50,000,000	-	25,000,000	-
		Cakupan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan					Program Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	41,587,000	16,486,200	10,396,200	6,511,200	8,193,400
		Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Keuangan	12 dok				Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Keuangan	41,587,000	16,486,200	10,396,200	6,511,200	8,193,400
5	Meningkatnya manajemen pelayanan di bidang kepegawaian	1. Nilai Survey Kepuasan layanan masyarakat atas layanan kepegawaian					Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	1,470,902,000	758,515,600	405,749,300	223,233,050	83,404,050
		Rencana pembinaan karir PNS	2 Dok				Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	64,595,000	19,717,850	29,842,850	2,664,300	12,370,000
		Jumlah CPNS yang lulus seleksi sesuai formasi dengan metode CAT	100%				Seleksi Penerimaan Calon PNS	83,000,000	83,000,000	-	-	-
		Database kepegawaian daerah dalam bentuk IT	2 Dokumen				Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	103,645,000	34,572,500	44,270,000	18,927,500	5,875,000
		Penghargaan Satya Lancana Karya Satya dari Presiden	40 dok				Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	83,160,000	9,561,250	16,411,250	49,831,250	7,356,250
		Pelanggaran disiplin PNS yang terselesaikan	10 dok				Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	126,365,000	20,121,250	30,486,250	53,316,250	22,441,250
		Bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	32 orang				Pemberian tugas belajar dan ikatan dinas	317,250,000	261,540,000	24,542,200	22,920,000	8,247,800
		Seleksi/Evaluasi Kinerja Jabatan pimpinan tinggi pratama (eselon II)	2 paket				Pemetaan kompetensi calon/pejabat struktural	180,325,000	157,955,000	22,370,000	-	-
		Keputusan Kenaikan Pangkat, Nota Persetujuan dan NIP CPNS	2 Dokumen				Penyelesaian mutasi kenaikan Pangkat	114,000,000	61,410,000	43,565,000	7,075,000	1,950,000
		SK Pensiun yang terbit	453 SK				Penyelesaian SK Pensiun	169,360,000	11,328,750	123,013,750	26,528,750	8,488,750
	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan ujian PI	30 org				Penyelenggaraan Ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	39,954,000	39,954,000	-	-	-	

	Kartu Pegawai dan Kartu Suami/Istri	742 dok				Penyelesaian Kartu Pegawai dan kartu suami/istri	72,480,000	14,010,000	21,070,000	25,700,000	11,700,000
	Dokumen Formasi CPNS	1 Dok				Penyusunan Formasi PNS	49,328,000	28,775,000	20,553,000	-	-
	Arsip	12 dok				Penataan Arsip Kepegawaian	67,440,000	16,570,000	29,625,000	16,270,000	4,975,000
	Dokumen evaluasi kinerja pegawai	12 dok				Penataan Arsip Kepegawaian	225,350,000	140,990,000	16,725,000	55,985,000	11,650,000

Praya, 2 Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH

