

RENCANA KERJA (RENJA)



TAHUN **2024**

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN LOMBOK TENGAH 2023**

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 Rencana Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2024.

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

Kami menyadari bahwa penyusunan dokumen rencana kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024 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 2 September 2024

KEPADA BAHASA KEPEGAWAIAN, PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH



ILHAM HAN SUPRIADI, MT
04231993031008

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah (PD) wajib menyusun dokumen perencanaan jangka pendek (satu tahun) yaitu Rencana kerja Perangkat Daerah (Renja-PD) yang memuat, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

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

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

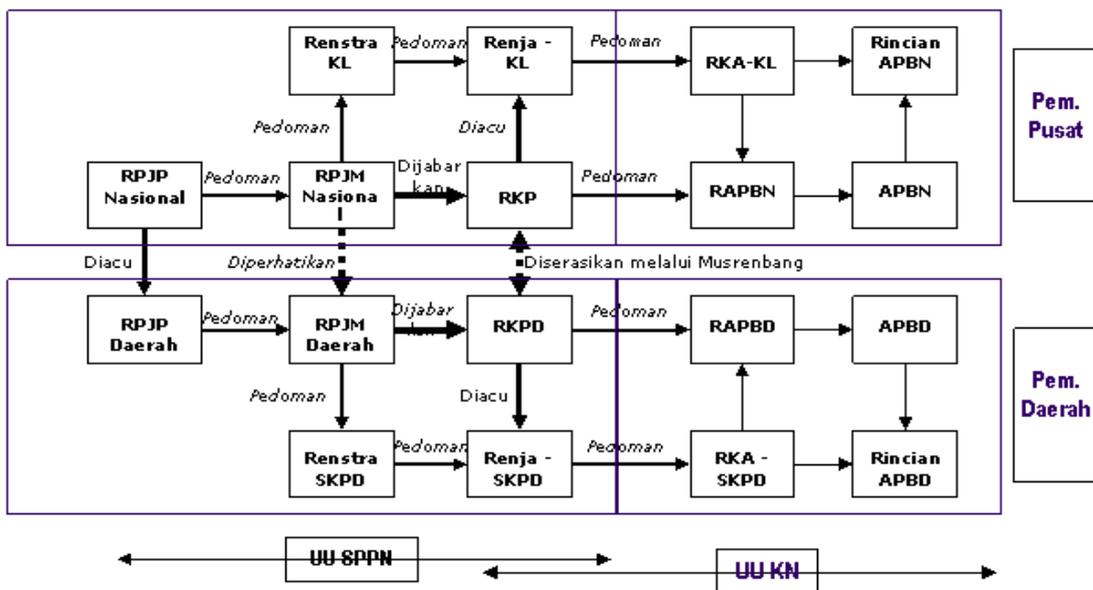
Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD).

Proses penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana kerja yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala perangkat daerah tentang pembentukan tim penyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan agenda kerja tim penyusun rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan akhir rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penetapan rencana kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Keterkaitan antar dokumen perencanaan dengan Rencana kerja BKPSDM Kabupaten Lombok Tengah mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.

Gambar 1.1
Bagan Alir Penyusunan Rencana Kerja PD Kabupaten



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

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana kerja BKPSDM Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Dalam Wilayah Daerah-Daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Tahun 1958 No. 122, Tambahan Lembaran Negara No. 1655);
- 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 3) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
- 5) Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
- 6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);
- 7) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587);
- 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 Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
- 9) Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019;
- 10) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019;

- 11) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, penyusunan RPJPD, RPJMD dan RKPD;
- 12) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah
- 13) Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Tengah (Lembaran Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2016 Nomor , Tambahan Lembaran Daerah Nomor)
- 14) Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Tengah Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026 (Lembaran Daerah Kabupten Lombok Tengah Tahun 2021 nomor , Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten LombokTengah Nomor);

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 adalah agar Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah mempunyai pedoman perencanaan kerja dalam mewujudkan aparatur yang kompeten, melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

Tujuan disusunnya Rencana kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 adalah :

1. Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabuapten Lombok Tengah Tahun 2022-2026 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;
2. Menjabarkan program kerja operasional Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2024;
3. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menjaga eksistensi organisasi dan sebagai instrumen pertanggungjawaban kepada stakeholder mengenai penggunaan sumber daya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menjabarkan RPJMD Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah tahun 2022-2026 agar menjadi lebih optimal untuk mencapai target-target indikator kinerja

yang telah ditetapkan khususnya mengenai penyelenggaraan pemerintahan umum di Kabupaten Lombok Tengah;

4. Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

1.2 Landasan Hukum

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

1.3 Maksud dan Tujuan

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

1.4 Sistematika Penulisan

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

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

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

2.1 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

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

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Berisikan uraian mengenai:

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

4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan
5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

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

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

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

3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

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

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

BAB V PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa:

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

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

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

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*). Kebijaksanaan ini diterjemahkan/ditindaklanjuti dalam bentuk program antara lain pengembangan karir aparatur negara, peningkatan kapasitas SDM Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kesejahteraan aparatur negara.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022. Penilaian ini dilakukan untuk mengevaluasi dan mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran perangkat daerah. Tolak ukur keberhasilan dari sasaran adalah dengan indikator kinerja sebagaimana tertuang pada perjanjian kinerja kepala perangkat daerah.

I. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

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.

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

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.

a. 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.

b. Pemberkasan Usul Penetapan NI PPPK dan NIP CPNS

c. Pengangkatan sebagai PPPK dan CPNS

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 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
- 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 BKPSDM 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)

e. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

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

2. Pengembangan Kompetensi ASN

a. Peningkatan kapasitas kinerja ASN

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 Kabupaten Lombok Tengah dilaksanakan Diklat Teknis Tugas dan Fungsi oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 tanggung jawabnya secara profesional.

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 Pemerintahan 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.

Terdapat 2 kegiatan yang belum dapat terealisasi yaitu diklat kepegawaian dan pengembangan corporate university disebabkan defisit anggaran pada triwulan ke IV APBD Kabupaten Lombok Tengah. Namun kegiatan tersebut telah dianggarkan juga pada Tahun 2023 sebagai tindak lanjut atas pembatalan kegiatan di tahun 2022

b. 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 pemberian tugas belajar. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dimaksudkan untuk memfasilitasi pegawai tugas belajar / ijin belajar dalam bentuk dukungan biaya pendidikan. Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

c. Fasilitasi sertifikasi Jabatan ASN

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.

d. 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.

3. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

a. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*). 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 Adminisrasi, baik administrator, pengawas maupun pelaksana saat ini Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah telah mengembangkan sitem 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.

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) Terkait dengan penerbitan Kartu Taspen bagi PNS Formasi 2018 yang belum memiliki kartu Taspen kami melayani dengan menghimpun persyaratan yang dibutuhkan untuk dikirim secara kolektif ke kantor PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Mataram

c. 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 :

- b. Laporan/Temuan
- c. BKPSDM mempelajari laporan yang masuk / temuan kasus yang didapat
- d. Memanggil Pegawai Negeri Sipil yang terlibat dalam kasus maksimal dua kali panggilan
- e. Membuat Berita Acara Pemeriksaan
- f. Membuat Analisa hukum dan rekomendasi
- g. 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

2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengembangan kompetensi Teknis

- a. 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 perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur dalam rangka pemenuhan persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya.

Tabel 2.1

**Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan Pencapaian Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2023
Kabupaten Lombok Tengah**

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kode	Usuran/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	
	Usuran Kepegawaian									
5.03	KEPEGAWAIAN									
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH									
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN									
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	1	1	1	1	100	1	1	100
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	1	1	1	1	100	1	1	100
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12	12	12	12	100	12	12	100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	<i>Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian</i>	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	12	12	12	100	12	12	100
	Mutasi dan Promosi ASN									100
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	2	2	2	100	2	2	
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	12	12	12	12	100	12	12	50
	Pengembangan Kompetensi ASN									#DIV/0!
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60	40	80	45	56.25	20	10	100
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2	0	0	0	#DIV/0!	0	0	100
5.04	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	80	80	80	80	100	80	80	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	70	70	70	70	100	70	70	100
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur									100
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12	12	12	12	100	12	12	100
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	25	25	25	25	100	25	25	100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	3500	3500	3500	3500	100	3500	3500	100
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12	12	12	12	100	12	12	100
	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	25	25	25	25	100	25	25	100
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									100
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional									
	Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	1	1	1	100	1	1	100
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA									100
	Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah									100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4	4	4	4	100	4	4	100
	Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	18	18	18	18	100	18	18	100
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah									100
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	45	45	45	45	100	45	45	100
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2	2	2	2	100	2	2	100
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	12	12	12	12	100	12	12	100
	Administrasi Umum Perangkat Daerah									100

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcomes)/ Kegiatan (output)/Sub Kegiatan (output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra Perangkat Daerah) Tahun 2024	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d dengan tahun (n-3) Tahun 2021	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2)			Target program dan kegiatan (Renja Perangkat Daerah tahun n-1) Tahun 2023	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Realisasi Renja Perangkat Daerah tahun n-2 Tahun 2022	Tingkat Realisasi (%)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (tahun n-1)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%)
	<i>Penyedia Peralatan dan Perlengkapan Kantor</i>	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	65	65	65	65	100	65	65	100
	Penyedia Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100	100	100	100	100	100	100	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12	12	12	100	12	12	100
	Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah									100
	Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	12	12	100	12	12	100
	Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	12	12	100	12	12	100
	Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah									
	Penyedia Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	21	21	21	21	100	21	21	100

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah merupakan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Lombok Tengah tahun 2022– 2026.

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

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi Tahun Sebelumnya	Target Akhir Renstra	Sumber Data
1	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi	point	63	56,94	90.38	51.05	73	SAPK BKN
2	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	17	14	82.35	8.98	23	SAPK BKN
3	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28	25.44	90.86	25.34	28	SAPK BKN
4	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5	4.99	99.80	4.99	5	SAPK BKN
5	Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13	12.51	96.23	12.27	13	SAPK BKN
	Rata-rata	Point			91.93	Rata-rata nilai : Baik		

SASARAN : Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas dan berkinerja tinggi

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.

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

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

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

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

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

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

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

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:

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

Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud yaitu:

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

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

MATRIKS PENGHITUNGAN IP ASN TAHUN 2022

No	Indikator Sasaran	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	7
1	Indeks Profesionalitas ASN	Point	63	56,94	90.38	BKN Pusat
2	Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi			14	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
3	Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja			25.44	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
4	Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin			4.99	PERKA BKN NO.8 TH 2019	
5	Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi			12.51	PERKA BKN NO.8 TH 2019	

Dari matriks diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang dieproleh melalui penghitungan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 adalah 56.94 dalam skala kualitas termasuk kategori sangat rendah. Sedangkan targetnya adalah 63 point. Sehingga dapat digambarkan capaian indikator kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah 90.38% Penilaian paling rendah terdapat pada penilaian dimensi kompetensi dan dimensi kualifikasi sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan kegiatan yang mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi dan peningkatan kualifikasi ASN Kabupaten Lombok Tengah.

Capaian indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
1	2	3	4	5	6	8	9	10
	Indeks profesionalisme ASN	Point	63	56.94	90.38	51.05	73	SAPK BKN
	RATA-RATA				%	KRITERIA tahun 2022 : Baik		

Dari matriks diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 yang dieproleh melalui penghitungan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 adalah 56.94 Sedangkan targetnya adalah 63 point. Sehingga dapat digambarkan capaian indikator kinerja nilai Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022 adalah 90.38% atau skala baik. Capaian kinerja pada tahun 2021 adalah 51.05 point, terdapat kenaikan pencapaian kinerja disebabkan adanya peningkatan nilai indeks profesionalisme dimensi kompetensi.

Penjelasan masing-masing 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 salahsatu 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. Berdsarkan 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.

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 instansipembina 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.

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

1. 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.
2. 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 kerjaberkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehinggamemiliki 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 belajardiberikan 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.

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 jabatanpelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnyasesuai 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 2 Tahun 2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2022	Realisasi 2022	%	Realisasi th sebelumnya	Target akhir renstra 2026	Sumber Data
	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	17	14	82.35	8.92	23	SAPK BKN
	RATA-RATA				%	KRITERIA tahun 2022 : Sedang		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sasaran Terwujudnya ASN yang berkompeten dengan indikator Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi ASN Kabupaten Lombok Tengah menghasilkan capaian kinerja 82.35 % dengan kriteria Sedang.

Jumlah ASN Kabupaten Lombok Tengah Per 31 Desember 2022 berjumlah 9912 orang, dengan rincian PNS 7.861 Orang, CPNS 167 Orang dan PPPK 1.887 Orang berdasarkan penghitungan indeks profesionalisme ASN yang mengacu kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 diperoleh hasil bahwa rata-rata indeks Profesionalisme ASN Dimensi Kompetensi adalah 14.

b. Terwujudnya ASN yang berkinerja tinggi berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan

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

Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabelatau 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 dariStandar 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 pengkuran 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:

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

Hukuman disiplin yang dimaksud yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

- a) Melakukan koordinasi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait penyelesaian kendala yang dihadapi pada masing-masing perangkat daerah;
- b) Menghubungi pengelola Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pusat pencapaian Indeks Profesionalitas ASN secara berkala;
- c) Membuat grup whatsapp pengelola Indeks Profesionalitas ASN /Pengelola kepegawaian,

Rencana tindak lanjut IKU ini adalah :

- 1) Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap perangkat daerah agar data segera dimutakhirkan ke dalam SAPK/SIASN;
- 2) Koordinasi intensif dengan Kantor Regional BKN terkait informasi ter-update pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Instansi daerah; dan
- 3) Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN pada masing-masing perangkat daerah.

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Kabupaten Lombok Tengah

NO	Indikator	SPM/standar nasional	IKK	Target Renstra Perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun n-2	Tahun n-1	Tahun n	Tahun n+1	Tahun n-2	Tahun n-1	Tahun n	Tahun n+1	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	63	65	67	70	56,94	63.04	67	70	Sumber data aplikasi SIASN BKN
2	Indeks profesionalitas ASN dimensi kompetensi	-	-	17	19	21	24	14	12.35	21	24	Sumber data aplikasi SIASN BKN
3	Indeks profesionalitas ASN dimensi kinerja	-	-	28	28	28	28	25.44	24.59	28	28	Sumber data aplikasi SIASN BKN
4	Indeks profesionalitas ASN dimensi Disiplin	-	-	5	5	5	5	4.99	5	5	5	Sumber data aplikasi SIASN BKN
5	Indeks profesionalitas ASN dimensi kualifikasi	-	-	13	13	13	13	12.51	21.1	13	13	Sumber data aplikasi SIASN BKN

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

5. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :
 - 1) Masih rendahnya Nilai indeks kompetensi ASN
 - 2) Masih rendahnya prosentase pejabat structural yang telah mengikuti diklat struktural sesuai jenjang.
 - 3) Belum tersedianya dokumen pemetaan talenta ASN
 - 4) Belum tersedianya dokumen rencana pengembangan ASN
 - 5) Belum tersedianya dokumen analisis kesenjangan kompetensi
 - 6) Pelaksanaan pengembangan kompetensi PNS dilaksanakan oleh masing-masing SKPD sehingga data terkait jumlah PNS yang telah mengikuti pengembangan kompetensi masih belum update.
 - 7) Untuk Layanan kenaikan pangkat kendala yang ditemui antara lain banyaknyaberkas 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.
 - 8) 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.
 - 9) Masih rendahnya proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani secara berjenjang mulai dari atasan langsung.
 - 10) Dalam kegiatan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah menggunakan sistem CAT (Computer Assisted Test), dimana Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah khususnya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia belum memiliki sarana dan prasarana CAT tersebut

- 11) 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.
- 12) Kurangnya pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil oleh atasan langsungnya secara berjenjang.
- 13) Kurangnya koordinasi dari SKPD/Instansi dengan pihak BKPSDM 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 BKPSDM.
- 14) Kurangnya informasi terkait Pegawai Negeri Sipil yang sedang tersangkut dalam kasus tindak pidana
- 15) Kurangnya wawasan dari pihak atasan langsung terkait implementasi Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- 16) 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.
- 17) 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.
- 18) Ketidakjelasan waktu penerbitan keputusan pindah masuk dan pindah keluar dari instansi yang berwenang, berakibat terlambatnya diterima tembusan keputusan dan terkadang cukup jauh dari terhitung mulai tanggal (TMT) berlakunya keputusan
- 19) Refocusing anggaran Tahun 2022 mengakibatkan tertunggukannya beberapa kegiatan dalam rangka peningkatan kapasitas dan kompetensi ASN.

3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (Sustainable Development Goals);

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu perangkat daerah yang membidangi manajemen ASN sesuai dengan arah kebijakan pemerintahan daerah yang tertuang dalam dokumen RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2022-2026 memiliki peran dalam salah satu indikator kinerja utama Kepala Daerah yaitu pencapaian indeks reformasi birokrasi, dimana salah satu indikator penilaian reformasi birokrasi adalah nilai indeks profesionalitas ASN.

4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan perangkat daerah :

- 1) 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.
- b. Asesment sebagai dasar penyusunan pemetaan talenta telah dilaksanakan pada sebagian jabatan ASN.
- c. Regulasi tentang pemetaan talenta telah diatur dalam Permenpan RB nomor 21 Tahun 2021
- d. Penanganan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS telah diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2022 tentang disiplin PNS.
- e. Permenpan No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi
- f. 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

- g. Terbentuknya Tim Adhoc Penyelesaian Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS
- h. 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,
- i. Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah juga menggunakan metode CAT untuk pelaksanaan kegiatan ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.
- j. 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 2022 tentang Manajemen Kinerja PNS
- k. Pengelola kepegawaian SKPD sangat kooperatif sehingga permasalahan-permasalahan administrasi kepegawaian dapat diselesaikan dengan cepat.
- l. Koordinasi antara pihak BKPSDM Kab. Lombok Tengah dengan pihak Kementrian Dalam Negeri/KASN/BKN Pusat/BKN Regional X Denpasar/BPSDM Provinsi NTB/BKD Provinsi NTB berjalan baik.

- m. Penanganan kasus-kasus Pegawai Negeri Sipil tidak tertumpu hanya pada BKPSDM 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.
 - n. Adanya tim yang melibatkan pihak Kementerian Dalam Negeri RI yang diharapkan dapat memperlancar proses penerbitan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya.
 - o. Koordinasi antara BKPSDM 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.
 - p. Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Tengah telah memfasilitasi pengadaan sarana penunjang CAT (Computer Assisted Test).
4. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.
- a. Pengembangan Program Digital learning dalam rangka peningkatan kompetensi ASN
 - b. Pelaksanaan assessment dalam rangka pemetaan kompetensi ASN
 - c. Dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS akan dikembangkan penyempurnaan Si-Sensi
 - d. Dalam rangka optimalisasi pengawasan melekat oleh atasan langsung akan dikembangkan penyempurnaan system E-SMART ASN V.2
 - e. 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.
 - f. dialokasi anggaran untuk kegiatan Diklat Struktural PNS baik Pelatihan

- kepimpinan nasional dan pelatihan kepemimpinan Administrasi
- g. melakukan koordinasi yang lebih intensif dengan lembaga penyelenggara diklatpim.
 - h. koordinasi berkelanjutan dengan SKPD se-Kabupaten Lombok Tengah untuk updating data pengembangan kompetensi PNS.
 - i. Pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri melalui media massa(Link Youtube, zoom meeting dan seminar-seminar umum)

2.3 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

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

Tabel 2.3
Review terhadap Rancangan Awal RKPD tahun 2024
Kabupaten Lombok Tengah

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan					
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia					7.625.389.945,00	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				
UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					7.625.389.945,00	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				
KEPEGAWAIAN					7.188.259.499,00	KEPEGAWAIAN				
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					5.739.580.820,00	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah					141.828.221,00	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	15.056.895,00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	4 Dokumen	40.759.895,00	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	6.886.326,00	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	6.886.326,00	
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan,	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan	1 Dokumen	5.490.000,00	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan,	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen	1 Dokumen	5.490.000,00	

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

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	12 Laporan	31.256.116,00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	12 Laporan	31.256.116,00
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.746.000,00	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.746.000,00
Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	11.746.000,00	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	12 Laporan	11.746.000,00
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				6.096.355,00	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				6.096.355,00
Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Dokumen	6.096.355,00	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	12 Dokumen	6.096.355,00
Administrasi Umum Perangkat Daerah				965.050.339,00	Administrasi Umum Perangkat Daerah				965.050.339,00
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	50 Paket	823.949.539,00	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	- Kab. Lombok Tengah, Semua	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan	50 Paket	823.949.539,00

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

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

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

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

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengembangan Kompetensi ASN				253.934.630,00	Pengembangan Kompetensi ASN				253.934.630,00
Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	99.703.120,00	Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	99.703.120,00
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2 Orang	93.606.030,00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	2 Orang	93.606.030,00
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	90 Orang	41.283.060,00	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	90 Orang	41.283.060,00
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	240 Orang	19.342.420,00	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	240 Orang	19.342.420,00
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				187.448.219,00	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				187.448.219,00
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	12 Dokumen	67.331.749,00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan	12 Dokumen	67.331.749,00

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

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Pengembangan Kompetensi Teknis				238.628.214,00	Pengembangan Kompetensi Teknis				238.628.214,00
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	2 Dokumen	77.680.000,00	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	2 Dokumen	77.680.000,00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60 Orang	160.948.214,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60 Orang	160.948.214,00

Rancangan Awal RKPD					Hasil analisis Kebutuhan				
Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				198.502.232,00	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				441.359.260,00
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	12 Laporan	198.502.232,00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	12 Laporan	441.359.260,00
TOTAL				7.625.389.945,00	Total				8.450.690.237,00

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

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

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

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

Tabel 2.4
Usulan Program dan Kegiatan dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2023
Kabupaten Lombok Tengah

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

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

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi		
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		
Pengelolaan Data Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian		
Mutasi dan Promosi ASN				
Pengelolaan Mutasi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah		
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		
Pengelolaan Promosi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN		
Pengembangan Kompetensi ASN				
Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center		
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan		
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan		
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan		
Pembinaan Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan		
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani		
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
Pengembangan Kompetensi Teknis				
Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang,		

Program Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Indikator Kinerja	Besaran Volume	Catatan
Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun		
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi		
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Berdasarkan dokumen rencana kerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024, Direktorat Kinerja ASN pada tahun 2024 akan melaksanakan Program Prioritas Nasional berupa Percepatan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D. Program ini dibutuhkan untuk segera dilakukan karena penerapan manajemen kinerja yang ada belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masing-masing Instansi Pemerintah memiliki sistem informasi kinerja yang bersifat mandiri dan karena itu sistem informasi kinerja ASN di setiap Instansi Pemerintah belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Selain itu, masing-masing instansi belum memiliki sistem informasi kinerja yang terintegrasi dengan database nasional BKN. Hal ini menyebabkan kualitas data kinerja belum optimal. Oleh karena itu, penerapan sistem informasi manajemen kinerja ASN yang terintegrasi pada seluruh Instansi Pemerintah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas data kinerja. Indikator yang diukur pada program ini adalah jumlah instansi yang telah menerapkan sistem informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi.

Tujuan percepatan penerapan sistem informasi manajemen kinerja pada seluruh instansi pusat dan daerah adalah sebagai berikut:

1. Memudahkan perolehan data kinerja sebagai dasar penerapan manajemen talenta, sistem merit, dan pengisian indeks profesionalitas ASN;
2. Memudahkan Pengembangan karir ASN dan pengelolaan mutasi kepegawaian;
3. Memudahkan dalam pemantauan kinerja ASN dan pemberian kompensasi sebagai konsekuensi atas hasil kinerja ASN; dan
4. Mempercepat pengambilan keputusan dan kebijakan oleh pimpinan terkait dengan pembinaan manajemen ASN.

Sistem Informasi Manajemen ASN Sebagaimana tertuang di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 48 huruf (d), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif. Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, serta dengan mempertimbangkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia, dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, BKN berupaya membangun Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi.

Proses ini dilakukan dengan membangun dan mengembangkan Sistem Informasi ASN (SIASN) yang dapat menghimpun dan menghubungkan pengelolaan data

kepegawaian yang terstandar secara nasional di dalam database yang dikelola oleh BKN. Adapun untuk mewujudkan Sistem Informasi ASN Terintegrasi, terdapat empat tahapan kegiatan yang dilaksanakan pada periode 2023 ini, yakni perencanaan dan persiapan, pelaksanaan program, dan evaluasi dengan uraian sebagai berikut ini :

1. Tahapan perencanaan dan persiapan dengan tujuan mempersiapkan Sumber Daya Manusia pembangun SIASN yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dalam pengembangan sistem. Persiapan SDM dilaksanakan melalui pelatihan teknis bagi setiap pranata komputer pembangun SIASN. Pelatihan tersebut terdiri dari pelatihan Enterprise Architecture (EA) Fundamental, pelatihan Phyton Fundamental dan FGD Persiapan Pengembangan Aplikasi Kepegawaian.
2. Tahapan persiapan dilakukan dengan mengadakan FGD Pengembangan Aplikasi Kepegawaian berupa dalam rangka percepatan transformasi digital pada layanan kepegawaian sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 167 dan 175.

Adapun proses persiapan layanan dilaksanakan guna mendapatkan arah kebijakan dalam penentuan dasar hukum pembangunan dan pengembangan SIASN (version 2.0), dengan urutan prioritas sebagai berikut ini:

1. Persiapan layanan Talent Pool SIASN dengan berdiskusi bersama Kemenpan RB, Bappenas dan LAN;
2. Persiapan layanan ASN Unggul dengan berdiskusi bersama LAN; dan
3. Persiapan layanan e- Kinerja di dalam aplikasi Simpegnas dengan berkoordinasi bersama Kemenpan RB.
4. Tahapan pelaksanaan dilakukan dengan pengembangan SIASN (version 2.0) melalui pengembangan fitur, pengembangan portal data dan pengembangan layanan Talent Pool SIASN. Pengembangan fitur dilakukan berdasarkan saran masukan instansi pengguna dan adanya perubahan kebijakan peraturan terkait layanan.

Selain itu, dilakukan kegiatan pendukung berupa pengembangan aplikasi kepegawaian melalui audit dan testing aplikasi sebelum digunakan secara nasional; serta pembinaan integrasi rutin bagi SIMPEG yang telah terintegrasi dengan SIASN. Pengembangan fitur SIASN dilaksanakan pada pemanfaatan layanan berikut ini:

1. Layanan perencanaan kebutuhan;
2. Layanan kenaikan pangkat;
3. Layanan KJ;
4. Layanan peremajaan profile;
5. Layanan pemberhentian;
6. Layanan pindah instansi;
7. Layanan status dan kedudukan kepegawaian;
8. Layanan bantuan hukum;

9. Layanan monitoring pengawasan dan pengendalian; dan
10. Layanan helpdesk.
11. Pembangunan portal data yang direncanakan, terkait pengembangan tindak lanjut atas pembangunan Portal Satu Data untuk menampilkan data ASN nasional yang memuat Dashboard Layanan SIASN, Dashboard Prediksi Kenaikan Pangkat dan Pensiun, Dashboard SSCASN, dan Dashboard IKN
12. Pengembangan Layanan Talent Pool SIASN meliputi proses akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target pada lingkup internal. Pengembangan terkait hal ini akan diarahkan sesuai peraturan yang termuat dalam Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020.

Adapun perubahan kebijakan terkait manajemen kinerja berdampak pada perubahan layanan e-Kinerja di dalam aplikasi Simpegnas yang sebelumnya telah dibangun. Layanan yang telah disesuaikan dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 ini masih perlu dioptimalkan dan disesuaikan guna mendorong percepatan transformasi digital menuju paperless. Sementara penyempurnaan SIASN yang masih akan menjadi target di tahun 2023 yaitu,

1. Layanan perencanaan kebutuhan;
2. Layanan kenaikan pangkat;
3. Layanan KJ;
4. Layanan peremajaan profile;
5. Layanan pemberhentian;
6. Layanan pindah instansi;
7. Layanan status dan kedudukan kepegawaian;
8. Layanan bantuan hukum;
9. Layanan monitoring pengawasan dan pengendalian;
10. Layanan helpdesk;
11. Layanan manajemen kepegawaian dan layanan kinerja;
12. Layanan SSPI;
13. Layanan Badan Pertimbangan Kepegawaian;
14. Layana pengelolaan hukum (IDIS);
15. Layanan teken digital;
16. Layanan manajemen WS;
17. Layanan manajemen jabatan fungsional; serta
18. Layanan sistem seleksi jabatan pimpinan tinggi.

Tahapan evaluasi dilaksanakan melalui monitoring dan evaluasi pengembangan aplikasi kepegawaian dengan sistem FGD. Hal ini dilakukan guna mengevaluasi implementasi aplikasi kepegawaian pada instansi yang menggunakan Simpegnas dan instansi yang telah mengintegrasikan Simpeg nya dengan SIASN.

Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN Tahun 2023 Unit Kerja Pusat Pengembangan Sistem Seleksi (PPSS) BKN mendapatkan perintah dari Kementerian PPN/Bappenas untuk melakukan Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN. Kementerian PPN/Bappenas menyatakan bahwa Program tersebut adalah penting sehingga dimasukkan kedalam Program Prioritas Nasional yaitu Revitalisasi Seleksi CASN, Revitalisasi Seleksi CASN yang akan dilakukan adalah untuk Entry Level dengan target 1 sistem (rekrutmen seleksi CASN entry level, tahun 2023 akan dilakukan berdasarkan formasi yang diberikan MenpanRB). Sistem yang dimaksud adalah sistem seleksi yang dapat di laksanakan secara fleksibel dari segi waktu pelaksanaan, Sistem seleksi yang dimaksud bukan hanya alat tetapi juga metode atau mekanisme yang perlu dilakukan untuk mengganti seleksi SKD yang massif dan serentak menjadi bertahap.

Selain proses rekrutmen awal untuk CASN, Program Prioritas Nasional yang juga mencakup seleksi untuk kegiatan lain, yaitu penyusunan sistem akuisisi JPT dan sistem akuisisi JF. Untuk penyusunan sistem, tahun 2023 baru akan dibangun aplikasi JF terlebih dahulu karena dianggap lebih mudah dalam melakukan koordinasi, yaitu untuk pilot project dengan unit PusbinJFK. Sistem akuisisi JPT baru akan dilakukan FGD terkait grand design dan penajakan sebelum dibuat aplikasi sesuai yang dibutuhkan. Sistem ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan Instansi yang akan melakukan seleksi JPT dan melakukan inpassing JF. Metode yang digunakan dalam Revitalisasi Sistem Seleksi CASN adalah sebagai berikut:

1. FGD penyusunan sistem akuisisi JPT dan pembangunan sistem akuisisi JF;
2. FGD Seleksi Anytime;
3. Pembuatan aplikasi;
4. Sosialisasi Seleksi Anytime, Sistem akuisisi JPT dan Sistem Akuisisi JF;

Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN.

Dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 pasal 48, Badan Kepegawaian Negara mengemban amanat Membina dan Menyelenggarakan Penilaian Kompetensi serta Mengevaluasi Pelaksanaan Penilaian kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah. program Prioritas Nasional ini adalah mengukur Jumlah pegawai peserta Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN Kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN untuk penyaringan pegawai yang yang akan dipindahkan ke Ibu Kota Negara baru menggunakan metode computer assisted.

Tujuan dari kegiatan penilaian potensi dan kompetensi bagi pegawai instansi pusat Kementerian/Lembaga dalam rangka mendapatkan kader potensial yang dapat menjalankan fungsi pemerintahan dengan konsep Smart cityPelaksanaan Kegiatan Pemetaan / Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berbagai dinamika yang berhubungan disiplin pegawai PNS di berbagai intansi, dapat dipotret dari temuan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian terkait isu-isu strategis yang berhasil diselesaikan. Beberapa isu-isu kontemporer yang berhasil diidentifikasi antara lain kasus menyalahgunakan wewenang, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, dan tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Selain isu-isu kontemporer tersebut terdapat kasus pegawai ASN yang menyelewengkan penegakan disiplin pegawai ASN di lingkungan instansi pemerintah antara lain kasus pemberhentian tidak dengan hormat terlibat tindak pidana korupsi, pelanggaran netralitas ASN dalam Pilkada serentak, dan radikalisme yang melibatkan ASN.

Berbagai bentuk inkonsistensi dalam implementasi NSPK Manajemen ASN tersebut dengan menegakan disiplin PNS tentu harus disikapi secara serius dengan menggunakan metode pengawasan yang tepat. Akan tetapi begitu kompleksnya dinamika yang terjadi diantara instansi dalam berbagai bentuk pelanggaran disiplin, maka diperlukan perlakuan yang mampu menjawab seluruh kebutuhan instansi agar penegakan disiplin dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian diperlukan penguatan pengawasan dan pengendalian terhadap netralitas ASN agar sesuai dengan NSPK Manajemen ASN dalam penegakan disiplin adalah sebuah kebutuhan untuk menciptakan iklim birokrasi yang bersih dan profesional guna menyongsong pemerintahan berkelas dunia. Tujuan:

1. Mewujudkan ketentuan/peraturan terkait penggunaan sistem penegakan disiplin PNS yang terintegrasi;
2. Mewujudkan PNS yang disiplin terhadap ketentuan penegakan netralitas, melaporkan LHKPN, LHKASN, melaporkan dan membayar pajak perorangan, pajak bumi dan bangunan (PBB), pelaksanaan disiplin berlalu lintas dan pembayaran pajak kendaraan;
3. Memastikan seluruh pelaksanaan pelanggaran disiplin dapat ditindaklanjuti;
4. Menjamin bahwa tindak lanjut pelaksanaan pelanggaran disiplin telah sesuai peraturan perundang-undangan.

3.2 Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

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

Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 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. Masyarakat mengapresiasi inovasi yang dihasilkan oleh organisasi tersebut, karena berkat inovasinya, kehidupan dengan segala aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat dapat lebih mudah, lebih murah, lebih cepat, dan tentu saja dengan hasil yang lebih bagus.

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

i. Sasaran

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

- a) Terwujudnya ASN yang berkompeten dan;
- b) Terwujudnya ASN yang memenuhi kualifikasi jabatan berkinerja tinggi dan berintegritas;

c) Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN

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

Tabel 3.1
Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah Tahun 2024
Kabupaten Lombok Tengah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Tahun 2022	Target Tahun 2024
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>	<i>(6)</i>
	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN	56.5	74
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	14	21
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	25	28
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	5	5
			Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	12.5	20
		Meningkatnya kualitas tata Kelola manajemen ASN	Nilai indeks system merit	256	285 point

BAB IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Sesuai dengan peraturan bupati nomor 94 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang menjadi kewenangan daerah

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, secara simultan terus berupaya untuk mewujudkan aspirasi masyarakat. Kegiatan-kegiatan selama ini lebih diarahkan pada proses penataan administrasi kepegawaian serta proses penataan dan pengembangan kualitas pegawai guna mewujudkan aparatur daerah yang 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

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 2022-2026, dengan visi adalah **“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera, Bermutu dan Berbudaya”** Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah, masuk pada misi ketiga yaitu **“Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih”**. dimana misi ini menekankan peningkatan kualitas perencanaan dan monitoring evaluasi pembangunan daerah, kualitas penatausahaan keuangan daerah, kualitas pengawasan aparatur yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya aparatur yang professional, tersedianya sarana prasarana pelayanan public yang memadai, terselamatkannya dokumen/arsip daerah, meningkatnya perencanaan pembangunan, pengelolaan data dan koordinasi pembangunan daerah serta terwujudnya tata kelola keuangan dan barang milik daerah (*asset*) yang baik dan terwujudnya pengawasan yang profesional.

Sejalan dengan Program Prioritas Nasional berupa Percepatan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga melaksanakan program pengembangan system informasi manajemen Kepegawaian. Program ini dibutuhkan untuk segera dilakukan karena penerapan manajemen kinerja yang ada belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain itu, Kabupaten Lombok Tengah belum memiliki sistem informasi kinerja yang terintegrasi dengan database nasional BKN. Hal ini menyebabkan kualitas data kinerja belum optimal. Oleh karena itu, penerapan sistem informasi manajemen kinerja ASN yang terintegrasi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas data kinerja.

Tujuan percepatan penerapan sistem informasi manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memudahkan perolehan data kinerja sebagai dasar penerapan manajemen talenta, sistem merit, dan pengisian indeks profesionalitas ASN;
2. Memudahkan Pengembangan karir ASN dan pengelolaan mutasi kepegawaian;
3. Memudahkan dalam pemantauan kinerja ASN dan pemberian kompensasi sebagai konsekuensi atas hasil kinerja ASN; dan
4. Mempercepat pengambilan keputusan dan kebijakan oleh pimpinan terkait dengan pembinaan manajemen ASN.

Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN. Dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 pasal 48, Pemerintah daerah mengemban amanat Membina dan Menyelenggarakan Penilaian Kompetensi serta Mengevaluasi Pelaksanaan Penilaian kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah. tujuan dari kegiatan penilaian potensi dan kompetensi bagi pegawai instansi pusat Kementerian/Lembaga dalam rangka mendapatkan kader potensial yang dapat menjalankan fungsi pemerintahan dengan konsep Smart city. Adapun penerima manfaat dari kegiatan ini adalah :

1. Bagi Pemerintah daerah, hasil dari kegiatan ini bermanfaat sebagai dasar penyusunan kebijakan yang terkait pemetaan ASN;
2. Bagi BKPSDM, hasil kegiatan ini bermanfaat dalam menyediakan database pegawai
3. Bagi peserta, hasil kegiatan ini bermanfaat untuk pengembangan dirinya sendiri (self development) dan merencanakan kariernya di masa yang akan datang (career planning).

Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berbagai dinamika yang berhubungan disiplin pegawai PNS di berbagai instansi. Beberapa isu-isu kontemporer yang berhasil diidentifikasi antara lain kasus tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, dan tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja Selain isu-isu kontemporer tersebut terdapat kasus pegawai ASN yang menyelewengkan penegakan disiplin pegawai ASN.

Berbagai bentuk inkonsistensi dalam implementasi NSPK Manajemen ASN tersebut dengan menegakan disiplin PNS tentu harus disikapi secara serius dengan menggunakan metode pengawasan yang tepat. Akan tetapi begitu kompleksnya dinamika yang terjadi diantara instansi dalam berbagai bentuk pelanggaran disiplin, maka diperlukan perlakuan yang mampu menjawab seluruh kebutuhan instansi agar penegakan disiplin dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian diperlukan penguatan pengawasan dan pengendalian terhadap netralitas ASN agar sesuai dengan NSPK Manajemen ASN dalam penegakan disiplin adalah sebuah kebutuhan untuk menciptakan iklim birokrasi yang bersih dan profesional guna menyongsong pemerintahan berkelas dunia. Adapun tujuan dari program tersebut adalah

1. Mewujudkan ketentuan/peraturan terkait penggunaan sistem penegakan disiplin PNS yang terintegrasi;
2. Mewujudkan PNS yang disiplin terhadap ketentuan penegakan netralitas, melaporkan LHKPN
3. Memastikan seluruh pelaksanaan pelanggaran disiplin dapat ditindaklanjuti;

4. Menjamin bahwa tindak lanjut pelaksanaan pelanggaran disiplin telah sesuai peraturan perundang-undangan.
5. Sistem penegakan disiplin PNS yang terintegrasi;
6. Laporan tindak lanjut pelanggaran disiplin PNS;
7. Rekomendasi penegakan disiplin PNS (mencakup seluruh instansi secara nasional)

Untuk mencapai target kinerja sasaran yang telah ditetapkan tahun 2022, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Tengah melaksanakan program kegiatan sebagai berikut :

A. URUSAN KEPEGAWAIAN

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
- c) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
- d) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- e) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
- b) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- c) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD

Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

- a) Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD

Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah

- a) Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian

Administrasi Umum Perangkat Daerah

- a) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- b) Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- c) Fasilitasi Kunjungan Tamu
- d) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- e) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- f) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- a) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- b) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

- c) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- d) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

- a) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- b) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- c) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- d) Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
- e) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- f) Pengelolaan Data Kepegawaian

Mutasi dan Promosi ASN

- a) Pengelolaan Mutasi ASN
- b) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- c) Pengelolaan Promosi ASN

Pengembangan Kompetensi ASN

- a) Pengelolaan Assessment Center
- b) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- c) Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
- d) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- a) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- b) Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai
- c) Pembinaan Disiplin ASN
- d) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- e) Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

B. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan Kompetensi Teknis

- a) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- b) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- a) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Tabel 4.1
Rumusan Rencana Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2024
dan Prakiraan Maju Tahun 2025
Kabupaten Lombok Tengah

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025				
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp.)		
					Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia				8.450.690.237,00			7.637.867.102,00				
5					UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN				8.450.690.237,00			7.637.867.102,00				
5					03	KEPEGAWAIAN			8.450.690.237,00			6.987.867.102,00				
5					03	01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		6.520.020.686,00			5.166.621.756,00				
5					03	01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		206.128.221,00		121.452.618,00				
5					03	01	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	4 Dokumen	40.759.895,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	4 Dokumen	15.000.000,00
5					03	01	2.01	0002	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	1 Dokumen	6.886.326,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	1 Dokumen	7.500.000,00
5					03	01	2.01	0003	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	1 Dokumen	5.490.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum	1 Dokumen	7.500.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
5	03	01	2.01	0006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	18 Laporan	14.045.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		18 Laporan	7.500.000,00
5	03	01	2.01	0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Praya, Praya	3 Laporan	137.450.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		3 Laporan	83.952.618,00
5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				4.885.262.474,00				4.172.877.530,00
5	03	01	2.02	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	45 Orang/bulan	4.847.434.830,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		45 Orang/bulan	4.141.007.979,00
5	03	01	2.02	0005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	1 Laporan	5.422.028,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		1 Laporan	3.351.087,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
5	03	01	2.02	0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	31.256.116,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	28.518.464,00
5	03	01	2.03		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah				11.746.000,00				8.708.422,00
5	03	01	2.03	0006	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	11.746.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	8.708.422,00
5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah				6.096.355,00				3.464.778,00
5	03	01	2.05	0003	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	6.096.355,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	3.464.778,00
5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah				968.050.339,00				590.982.890,00
5	03	01	2.06	0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan,	50 Paket	833.949.539,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		50 Paket	500.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
							Semua Kel/Desa						
5	03	01	2.06	0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	100 Paket	43.823.800,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		100 Paket	30.898.890,00
5	03	01	2.06	0008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	6.355.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	3.600.000,00
5	03	01	2.06	0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	102.828.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	56.484.000,00
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				251.433.180,00				100.000.000,00
5	03	01	2.07	0002	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	2 Unit	288.988.830,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		1 Unit	100.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				44.291.652,00				84.520.352,00
5	03	01	2.08	0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	26.473.500,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	46.714.800,00
5	03	01	2.08	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	17.818.152,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	37.805.552,00
5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				76.486.540,00				84.615.166,00
5	03	01	2.09	0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	21 Unit	76.486.540,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		21 Unit	84.615.166,00
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				1.182.116.336,00				1.821.245.346,00
5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				584.932.435,00				887.245.346,00
5	03	02	2.01	0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah	- Kab. Lombok Tengah, Semua	1 Dokumen	13.887.477,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		1 Dokumen	40.447.693,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
						Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kecamatan, Semua Kel/Desa						
5	03	02	2.01	0003	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	2 Dokumen	127.498.412,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		2 Dokumen	178.000.000,00
5	03	02	2.01	0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	28.956.650,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	43.797.653,00
5	03	02	2.01	0008	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	1 Lembaga	168.493.450,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		1 Lembaga	100.000.000,00
5	03	02	2.01	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	274.498.210,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	450.000.000,00
5	03	02	2.01	0011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan,	12 Dokumen	57.350.759,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	75.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
							Semua Kel/Desa						
5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN				222.526.970,00				289.000.000,00
5	03	02	2.02	0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	101.261.880,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	75.000.000,00
5	03	02	2.02	0002	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	2 Dokumen	58.706.790,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		2 Dokumen	60.000.000,00
5	03	02	2.02	0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	3 Dokumen	61.933.338,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		3 Dokumen	154.000.000,00
5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN				246.018.976,00				400.000.000,00
5	03	02	2.03	0002	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan,	1 Dokumen	160.073.238,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		1 Dokumen	150.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
							Semua Kel/Desa						
5	03	02	2.03	0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	2 Orang	26.052.030,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		2 Orang	150.000.000,00
5	03	02	2.03	0006	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	90 Orang	41.283.060,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		90 Orang	50.000.000,00
5	03	02	2.03	0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	240 Orang	19.342.420,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		240 Orang	50.000.000,00
5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				221.514.097,00				245.000.000,00
5	03	02	2.04	0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	67.239.749,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	75.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
							Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja
5	03	02	2.04	0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	100 Orang	68.950.918,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		100 Orang	35.000.000,00
5	03	02	2.04	0007	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	3148 Orang	53.408.638,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		3148 Orang	75.000.000,00
5	03	02	2.04	0008	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	19.504.777,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	35.000.000,00
5	03	02	2.04	0009	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Dokumen	12.410.015,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Dokumen	25.000.000,00
5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				567.848.955,00				650.000.000,00
5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				567.848.955,00				650.000.000,00
5	04	02	2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis				126.489.695,00				150.000.000,00

Kode					Urusan / Bidang Urusan / Program / Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024				Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2025	
						Keluaran Sub Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja	Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana		Target Capaian Kinerja	Kebutuhan Dana/Pagu Indikatif (Rp.)
5	04	02	2.01	0001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	2 Dokumen	26.960.000,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		2 Dokumen	75.000.000,00
5	04	02	2.01	0003	Penyelenggaraa Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	60 Orang	99.529.695,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		60 Orang	75.000.000,00
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional				441.359.260,00				500.000.000,00
5	04	02	2.02	0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Kab. Lombok Tengah, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	12 Laporan	441.359.260,00	Dana Transfer Umum-Dana Alokasi Umum		12 Laporan	500.000.000,00
TOTAL									8.450.690.237				7.637.867.102,00

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

BAB V PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2024 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022-2026, perubahan yang akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2024 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 89 Tahun 2022 tentang susunan struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, serta merupakan komitmen bagi perangkat daerah untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini merupakan acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2024. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal

Praya, 2 September 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN LOMBOK TENGAH



HAN SUPRIADI, MT
04231993031008