



RENSTRA

RENCANA STRATEGIS PERUBAHAN 2018-2023

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

JL. Raya El Tari No. 52 Kupang 85111

Telp/Fax : (0380)8430046

Email : kepegawaian@bkd.nttprov.go.id - Website: <http://bkd.nttprov.go.id/>

LAMPIRANXVI : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR : 14 TAHUN 2021
TANGGAL : 19 Februari 2021

RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018-2023



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

**PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 14 TAHUN 2021**

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 43A TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018-2023**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

- Menimbang :**
- a. bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 telah ditetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
 - b. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, maka Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu diubah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
5. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 001 Seri E Nomor 001);
6. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 004, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0105) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0116);



21.

1998

7. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 44A);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR NOMOR 43A TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2018-2023.

Pasal I

Ketentuan Lampiran I sampai dengan Lampiran XXXIX Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 44A yang telah diubah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Lampiran I sampai dengan Lampiran XXXIX dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di Kupang
pada tanggal 19 Februari 2021

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 19 Februari 2021

SEKRETARIS DAERAH
K/PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

BENEDIKTUS POLO MAING

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2021 NOMOR

Lampiran : II
Nomor : BP4D.050.13/Pemsos. /02/2021

BERITA ACARA
HASIL VERIFIKASI AKHIR RENSTRA PERANGKAT DAERAH PERUBAHAN
(RENSTRA - P) PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018 - 2023

Pada Hari ini Kamis Tanggal 04 Bulan Februari Tahun dua ribu dua puluh satu secara virtual yang difasilitasi oleh Bappelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah diselenggarakan Proses Verifikasi Rencana Strategis Perangkat Daerah Perubahan (RENSTRA - P) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023 yang membahas usulan Program, Kegiatan Pagu Anggaran sesuai dengan Target, Program, Sasaran, Indikator dan Pagu RPJMD Perubahan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023, yang dihadiri oleh Perangkat Daerah Provinsi sebagaimana tercantum dalam daftar hadir peserta online dalam Lamipran I berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan :

1. Pengantar yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pemerintahan dan Sosial Budaya pada Bapelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Pelaksanaan verifikasi RENSTRA-P Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Hasil RENSTRA -P Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT Provinsi Nusa Tenggara Timur

MENYEPAKATI

- KESATU : Menyepakati kesesuaian Target, Program, Sasaran, Indikator serta Pagu yang telah ditetapkan pada RPJMD Perubahan Provinsi NTT Tahun 2018 - 2023.
- KEDUA : Menyepakati IKU Perangkat Daerah pada RENSTRA-P Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
- KETIGA : Menyepakati Hasil Pembahasan RENSTRA-P Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 untuk proses penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2022 dan RKPD Tahun 2022.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penetapan Keputusan Gubernur tentang Pengesahan RENSTRA -P Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023.

Kupang, 04 Februari 2021

Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi NTT,



Henderina S. Laiskodat, SP, M.Si,
NIP. 197107071997032008

Kepala Bidang Pemerintahan dan
Sosial Budaya Bappelitbangda
Provinsi NTT

Selaku Verifikator Renstra - P PD,

Johnny E. Ataupah, SP, MM
NIP. 197206131999031009

Mengetahui
KEPALA BAPPELITBANGDA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,



KOSMAS D. LANA, SH, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650927 199011 1 004

DAFTAR HADIR DESK RENSTRA PERUBAHAN TAHUN 2018-2023

WAKTU	NAMA LENGKAP	JENIS KELAMIN	JABATAN	ASAL INSTANSI	NO. KONTAK/WA	KETERANGAN
2/4/2021 9:46:15	JOHNY ERICSON ATAUPAH, SP. MM	LAKI-LAKI	KEPALA BIDANG PEMSOSBUD	Bappelitbangda Provinsi NTT	082237124970	HADIR
2/4/2021 9:47:15	Polce Ga Wallu	LAKI-LAKI	Staf SUB SDM	Bappelitbangda Provinsi NTT	085239146158	HADIR
2/4/2021 9:49:08	Vince Bimas Panggula	PEREMPUAN	Fungsional perencana Madya	Bappelitbangda Provinsi NTT	081339425649	HADIR
2/4/2021 9:53:03	Marianus Rasmala Janu	LAKI-LAKI	Fungsional Umum	Bappelitbangda Provinsi NTT	085239058763	HADIR
2/4/2021 9:53:29	BONAVANTURA TACO	LAKI-LAKI	KASUBID PSDM	Bappelitbangda Provinsi NTT	081246827875	HADIR
2/4/2021 9:54:27	Olly Monding	PEREMPUAN	Fungsional umum	Bappelitbangda Provinsi NTT	08113820006	HADIR
2/4/2021 9:55:30	KAREL EBEN UMBU KABALLU, S.STP	LAKI-LAKI	PENGELOLA PROGRAM DAN KEGIATAN	BKD PROV. NTT	08123685593	HADIR
2/4/2021 9:58:48	NAFILITALIA ANU, S.STP, M.Si	PEREMPUAN	KEPALA SUB BAGIAN PDE BKD PROVINSI NTT	BKD PROVINSI NTT	08124636864	HADIR

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan bimbingan-Nya kami dapat melaksanakan tugas pelayanan dengan baik dan dapat menyelesaikan penyusunan perubahan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018- 2023.

Perubahan Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun (2018- 2023) sekaligus sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan Bidang Kepegawaian Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kami sangat menyadari bahwa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sampai pada penyusunan perubahan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) ini masih belum sempurna, oleh karena itu saran, bimbingan serta petunjuk demi kesempurnaan pelayanan dan rencana penyusunan perubahan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) ini sangat kami harapkan untuk peningkatan mutu pelayanan di Bidang Kepegawaian pada Tahun-tahun yang akan datang.

Akhirnya kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung, mulai dari proses perumusan draft perubahan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) sampai dengan terselesainya penyusunan perubahan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) ini.

19 Februari 2021

M Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur, f



Henderina S. Laiskodat, SP. M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19710707 199703 2 008

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I	:	PENDAHULUAN
1.1		Latar Belakang
1.2		Landasan Hukum
1.3		Maksud dan Tujuan
1.4		Sistematika
BAB II	:	GAMBARAN PELAYANAN
2.1		Tugas Pokok, Fungsi dan
2.2		Sumber Daya
2.3		Kinerja Pelayanan
2.4		Tantangan dan Peluang
BAB III	:	PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
3.1		Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tupoksi
3.2		Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah
3.3		Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra
3.4		Telaahan RTRW dan KLHS
3.5		Penentuan isu-isu Strategis
BAB IV	:	TUJUAN DAN SASARAN
4.1		Tujuan dan Sasaran
4.1		Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
BAB V	:	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN.
5.1		Strategi dan Arah Kebijakan
5.1.1		Strategi
5.1.2		Arah Kebijakan
5.1		Gambar
BAB VI	:	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
a.		Program pembinaan dan pengembangan Kepegawaian
b.		Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
c.		Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur
d.		Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
BAB VII	:	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
a.		Tabel 7.1
BAB	:	PENUTUP
VIII		
LAMPIRAN		- LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terselenggaranya Pemerintahan yang benar (*good government*) dan bersih (*clean government*) merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk memotivasi timbulnya aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu diperlukan peningkatan pelayanan yang adil dan merata dengan meningkatkan profesionalisme aparatur untuk mencapai pelayanan prima sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab. Pemerintahan yang baik dan berkualitas membutuhkan kehadiran sebuah lembaga yang didukung oleh sumber daya manusia berkualitas sebagai pusat keunggulan dan sekaligus sebagai alat daya saing dalam merealisasikan potensi daerah dan mewujudkan *good governance* dan *clean governance*. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan harus memiliki potensi dan kompetensi yang jelas, terukur dan terpercaya. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan ujung tombak dalam setiap organisasi pemerintahan, sehingga setiap Aparatur Sipil Negara harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang status, tugas pokok dan fungsinya dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur Perangkat Daerah pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS diantaranya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi kepegawaian nasional. Pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan arus globalisasi telah memaksa dan memicu semua komponen untuk berpikir dengan paradigma baru (*perubahan pola pikir/mindset*) sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat, cerdas dan tuntas. Pola pikir dan perilaku itu harus menjadi semangat bersama Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

f

Lebih lanjut semangat pembangunan yang dicanangkan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur, yaitu dengan Visi **“NTT BANGKIT MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”** dituangkan dalam 5 (lima) misi, merupakan kekuatan alami Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Menyadari akan hal tersebut maka perlu adanya upaya pendidikan, pembinaan dan pengembangan aparatur dalam berbagai aspek. Mulai dari peningkatan fungsi organisasi dan kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas yang dilakukan oleh aparatur yang memiliki kompetensi memadai, baik personal, interpersonal maupun manajerial.

Pendayagunaan aparatur yang berkompeten pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh Aparatur Sipil Negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi aparatur merupakan salah satu upaya yang perlu ditempuh dengan melakukan penataan kepegawaian. Dalam kurun waktu lima tahun (2018-2023), perlu dilakukan upaya pengembangan kepegawaian yang dilaksanakan dengan melakukan penyempurnaan manajemen di bidang kepegawaian, penyusunan pedoman pelaksanaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian serta pembangunan system informasi manajemen kepegawaian. Namun demikian berbagai upaya tersebut di atas belum mampu membangun suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang profesional, berkualitas, transparan dan akuntabel dengan komitmen tepat aturan, tepat waktu dan tepat orang.

Memperhatikan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah dan Permendagri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, dan perubahan RPJMN yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, pada tanggal 27 Januari 2020 yang berimplikasi pada perubahan RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 yang diarahkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan

sumber daya yang dimiliki dan membuka ruang kerjasama dengan memanfaatkan posisi geografis Provinsi Nusa Tenggara Timur. Salah satu hal yang juga mendasari perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018- 2023 adalah adanya Pandemi COVID-19 (coronavirus disease 2019). Dampak Covid 19 telah memberikan pengaruh yang besar pada perekonomian dunia. Hal ini berimbas pada perubahan target pembangunan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam memenuhi target pembangunan nasional dan daerah. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sesuai bidang tugasnya membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian perlu mengkaji kembali target- target yang telah ditetapkan pada Renstra terdahulu sehubungan dengan dilakukan relokasi dan refocusing anggaran.

Penyusunan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan dengan menganalisis lingkungan internal dan eksternal, menyangkut kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang ada. Muara dari perencanaan ini berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun dan secara aplikatif terimplementasi ke dalam rencana kerja (Renja) Perangkat Daerah tahunan berdasarkan azas Otonomi Daerah yang dirumuskan dan direncanakan dengan mengedepankan prioritas-prioritas dan sasaran.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan RENSTRA Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
2. 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 Republik Indonesia Tahun 1958, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);

3. 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);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
7. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Perbendaharaan Negara;
8. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 Tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020, pada tanggal 27 Januari 2020
16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara, Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
17. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
18. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2008 Tanggal 6 Juni 2008 Tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural;
19. Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;

1.3. Maksud dan Tujuan

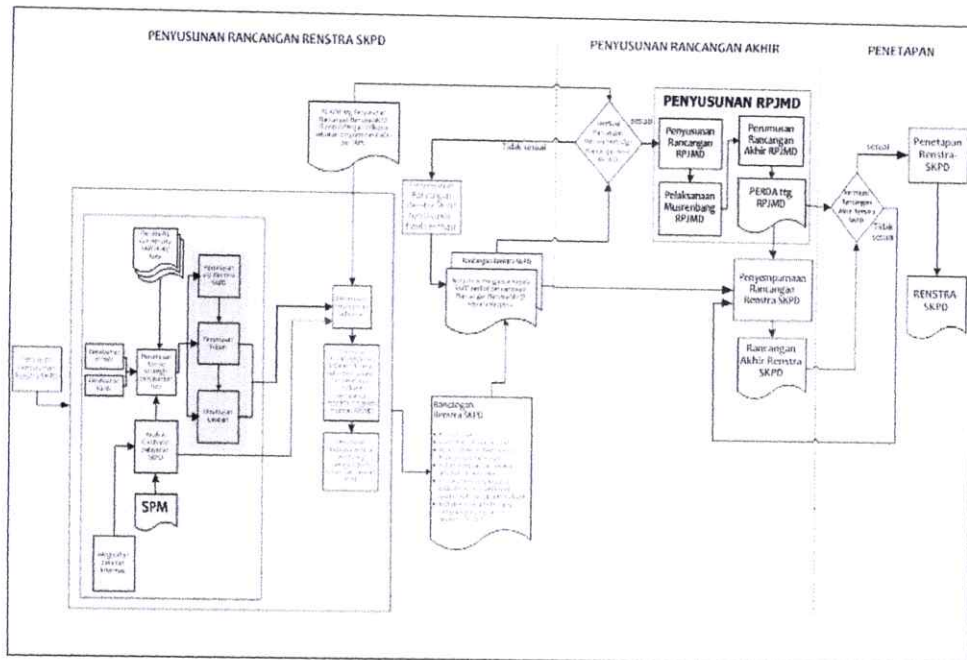
Maksud Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah, *Pertama*, sebagai upaya untuk mengarahkan seluruh dimensi kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya di bidang Kepegawaian. *Kedua*, sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam penyelenggaraan pemerintah. *Ketiga*, untuk memacu penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan 5 (lima) Tahun.

Sedangkan tujuan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah :

- a. Memberikan pedoman dan arah bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selama 5 (lima) Tahun.
- b. Memberikan kejelasan terhadap program dan kegiatan yang diprioritaskan.

- c. Memberikan tolok ukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap pencapaian tujuan.
- d. Memberikan kemudahan sebagai alat komunikasi, informasi, koordinasi perencanaan dan pertanggung jawaban.

Gambar 1
Bagan Alur Penyusunan Renstra



1.4. Sistematika Penulisan

RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Memuat tentang latar belakang penulisan, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Bab II : Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Memuat tentang kondisi obyektif pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yaitu *pertama*, tugas, fungsi dan struktur organisasi, *kedua*, sumber daya, *ketiga*, kinerja pelayanan dan *keempat*, tantangan dan peluang pengembangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

B

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi.

Memuat tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan RENSTRA K/L dan RENSTRA Provinsi/Kabupaten/Kota, telaahan RENSTRA tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis dan penentuan isu-isu strategis.

Bab IV : Tujuan dan Sasaran

Memuat tentang tujuan, sasaran, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Bab V : Strategi dan Arah Kebijakan

Memuat tentang strategi dan arah kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja

Bab VI : Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Memuat tentang indikator kinerja program (*outcome*), kondisi kinerja pada awal periode RPJMD, target capaian setiap tahun selama 5 (*lima*) tahun dan kondisi kinerja pada akhir periode RPJMD.

BAB VII : Kinerja Penyelenggaran Bidang Urusan

Memuat tentang kinerja yang akan dicapai selama 5 (*lima*) tahun mendatang

BAB VIII : Penutup

Bab ini memuat kaidah pelaksanaan yang antara lain berisi penegasan bahwa Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan pedoman dalam penyusunan rencana kerja serta referensi dan penguatan peran stakeholders dalam pelaksanaan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Selain itu dimuat dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan serta ekspektasi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk lebih menekankan pada prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah.

Mencermati Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah melakukan penataan organisasi perangkat daerah berdasarkan ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan seluruh urusan pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, selanjutnya ditegaskan dalam Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2019 Tanggal 5 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah provinsi Nusa Tenggara Timur.

a. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah

Sesuai Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2019 Tanggal 5 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Bab II Pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa :

“Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian daerah yang menjadi kewenangan Daerah”.

Sedangkan untuk tugas Badan Kepegawaian Daerah diatur dalam Bab IV Pasal 4 ayat 1 menyatakan bahwa :

“Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian daerah yang menjadi kewenangan Daerah”.

b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Selanjutnya dalam Bab IV Pasal 4 ayat 2 menyebutkan bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah;
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian Daerah;
- 3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian daerah;
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian daerah;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi.

c. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2016 sebagaimana tertera dalam lampiran dengan tata kerja sebagaimana tertera dalam gambar 1.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah, secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sekretariat, terdiri dari 3 (*tiga*) Sub Bagian :
 - a. Sub bagian data dan evaluasi
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Sub bagian kepegawaian dan umum
2. Bidang, sebanyak 4 (*empat*) Bidang :
 - a. Bidang Perencanaan, Pendidikan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian;
 - b. Bidang Pengembangan Pegawai;
 - c. Bidang Mutasi Pegawai dan Pensiun Pegawai;
 - d. Bidang Disiplin dan KORPRI.
3. Masing-masing Bidang terdiri atas 3 (*tiga*) Sub Bidang :
 - a. Bidang Perencanaan, Pendidikan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian, terdiri dari 3 (*tiga*) sub bidang yaitu :

- 1) Sub Bidang Perencanaan Dan Formasi Pegawai;
 - 2) Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
 - 3) Sub Bidang Pendidikan Aparatur.
- b. Bidang Pengembangan Pegawai terdiri dari 3 (*tiga*) sub bidang yaitu :
- 1) Sub Bidang Jabatan Fungsional;
 - 2) Sub Bidang Jabatan Struktural;
 - 3) Sub Bidang Penilaian Kompetensi dan Kinerja.
- c. Bidang Mutasi Pegawai dan Pensiun Pegawai terdiri dari 2 (*dua*) sub bidang yaitu :
- 1) Sub Bidang Kenaikan Pangkat;
 - 2) Sub Bidang Pemindahan Dan Pensiun Pegawai;
- d. Bidang Disiplin dan KORPRI terdiri dari 3 (*tiga*) sub bidang yaitu:
- 1) Sub Bidang Disiplin Pegawai
 - 2) Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai
 - 3) Sub Bidang KORPRI
4. Kelompok Jabatan Fungsional

d. Sistem dan Prosedur Tata Kerja

Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah sesuai Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2019 Tanggal 5 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang secara eksplisit dalam Bab VII pasal 9 menyebutkan bahwa : Bahwa dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian Daerah wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dan simplifikasi baik dalam lingkungan sendiri maupun antar satuan organisasi sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dalam pasal 10 menyatakan : ayat (1) bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugasnya harus berdasarkan ketentuan yang berlaku dan dalam ayat (2) : bahwa Kepala Badan Kepegawaian daerah berkewajiban memberikan petunjuk, membina, membimbing, dan mengawasi pekerjaan dari unsur-unsur pembantu dan pelaksana yang berada dalam lingkungan kerjanya.

Selanjutnya dalam pasal 11 menyebutkan bahwa setiap Pimpinan Satuan Organisasi dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi

penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Sumber daya yang dimiliki berupa sumber daya manusia (*aparatur*) dan sumber daya modal/asset berupa sarana dan prasarana. Secara ringkas kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselonering/Jenjang dan Jabatan Struktural/Fungsional.

a. Jabatan Struktural/Fungsional

NO	JABATAN	JUMLAH	TINGKATAN (eselon/ jenjang)	Ket
1.	Kepala Badan	1 orang	II-a	Ada
2.	Sekretaris	1 orang	III-a	Ada
3.	Kepala Bidang	4 orang	III-a	Ada
4.	Kepala Sub Bagian/Sub Bidang	14 orang	IV-a	Ada
5.	Fungsional Arsiparis	1 orang	--	Ada
6.	Fungsional Analisis Kepegawaian	12 orang	--	Ada
7.	Fungsional Pranata Komputer	1 orang	--	Ada
8.	Asesor	4 Orang		Ada

- b. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		GOLONGAN			
		L	P	I	II	III	IV
1.	Sekretariat	16	11		4	20	3
2.	Bidang Perencanaan Pegawai	10	5			14	1
3.	Bidang Pengembangan Karir	11	7		2	14	1
4.	Bidang Mutasi Pegawai	11	6		2	14	1

5.	Bidang Disiplin dan Kesra	6	11			15	2
Jumlah		54	40		8	79	8
Total		94		94			

c. Komposisi Pegawai Berdasarkan Agama

NO	UNIT KERJA	AGAMA				
		KP	KK	Islam	Hindu	Budha
1.	Sekretariat	10	13	3	1	-
2.	Bidang Perencanaan Pegawai	10	3	2	-	-
3.	Bidang Pengembangan Karir	8	9	1	-	-
4.	Bidang Mutasi Pegawai	7	9	1	-	-
5.	Bidang Disiplin dan Kesra	7	8	2	-	-
Jumlah		42	42	9	1	-
Total		94				

d. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Umum

NO	UNIT KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN					
		SD	SLTP	SLTA	D.III	S1	S2
1.	Sekretariat	-		8	2	15	2
2.	Bidang Perencanaan Pegawai	-	-	1	1	11	2
3.	Bidang Pengembangan Karir	-		4	-	9	5
4.	Bidang Mutasi Pegawai	-	-	4	-	12	1
5.	Bidang Disiplin dan Kesra	-	-	3	-	14	-
Jumlah		-	-	20	2	60	9
Total		94					

e. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan Struktural

No	NAMA/PANGKAT/GOL/NIP	JABATAN	DIKLAT YANG DIIKUTI		
			PIM 2	PIM 3	PIM 4
1	Henderina S. Laiskodat, SP, M.Si Pembina Utama Muda Nip. 197107071997032008	Kepala Badan	-	✓	✓
2	Octa Grandi Floris Angi, SH Pembina Nip. 196808021995031006	Sekretaris	-	✓	✓

3	Fransiskus A. Wotan, S.Sos Penata Tingkat I/III.d 19720806 200012 1 005	Kepala Bidang Perencanaan Kepegawaian	-	✓	✓
4	Naftali S. Huky, M.Pub.Pol Pembina Nip. 197711261996121001	Kepala Bidang Pengembangan Karir Kepegawaian	-	✓	✓
5	M. Agnes Ina Odjan, S.S Pembina 19680822 199903 2 004	Kepala Bidang Mutasi Pegawai	-	✓	✓
6	Carolina M. A. Ondok, SH Pembina Tk. I Nip. 196410131990102001	Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai	-	✓	✓
7	Nafilitalia Anu, SSTP,M.Si Pembina/IV.a 197807251997122001	Kepala Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi	-	-	✓
8	Elisabeth Djaitalsa, S.Sos Penata/III.c 197606091998032004	Kepala Sub Bagian Keuangan	-	-	-
9	Krisantus O.P.N. Metboki, S.Fil Penata/III.c 197810042011011002	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	-	-	-
10	Maria Y. Sanis Kiak, S.Kom, M.I.T Penata/III.c 198111132010012013	Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai	-	-	-
11	Jusuf E. Otemusu, ST Penata Tk. I/III.d 19720501 200501 1 014	Kepala Sub Bidang Sistem Informasi Pegawai	-	-	✓
12	Etty Keo, S.AP Penata Tk. I (III/d) Nip. 196308241984032007	Kepala Sub Bidang Pendidikan Aparatur	-	-	✓
13	Delys Y.R. Abineno,	Kepala Sub			

	S.IP,MHRM Penata/III.c 198512022007012001	Bidang Jabatan Fungsional	-	-	-
14	Dewiyanti E. Folla, SE Penata (III/c) Nip. 197908012011012004	Kepala Sub Bidang Jabatan Struktural	-	-	-
15	Gergorius Babo, S.Kom Penata (III/c) Nip. 197604132009031002	Kepala Sub Bidang Penilaian Kompetensi	-	-	-
16	Nicolas J. R. Muni, SE Penata Tk.I (III/d) Nip. 198105272000121001	Kepala Sub Bidang Kenaikan Pangkat	-	-	-
17	Basilius Nou, S.Sos Penata TK. I/III.d 196208171995031003	Kepala Sub Bidang Pemindahan & Pensiun Pegawai	-	-	✓
18	Yohanes M.V.P.R. Goring, SH Penata/III.c 198208042009031004	Kepala Sub Bidang Disiplin Pegawai	-	-	✓
19	Malesia Dere, SH Penata/III.c 196412171996031002	Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai	-	-	✓
20	Jane Magdalena, SE Penata Tk. I (III/d) 197406152003122011	Kasubid KORPRI	-	-	
<i>Jumlah</i>				6	12

Selanjutnya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah didukung oleh sarana dan prasarana berupa asset /barang inventaris yang merupakan peralatan dan perlengkapan kantor. Sarana dan prasarana berupa peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai secara kualitas maupun kuantitas diperlukan sebagai unsur pendukung bagi kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeuleur, alat komunikasi,

alat transportasi, komputer dan lain-lain. Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini diuraikan tabel berikut ini :

NO.	URAIAN	JLH	KET
1.	SARANA		
	a. Gedung Kantor	1 unit	Bergabung dengan gedung milik Setda Provinsi Nusa Tenggara Timur
	b. Ruang dan Jaringan SIMPEG (<i>lengkap</i>)	1 unit	Berfungsi
	c. Jaringan telepon & WIFI	1 unit	Berfungsi
	d. Jaringan SAPK (<i>lengkap</i>)	1 unit	Berfungsi
	e. Ruang Arsip	2 unit	Berfungsi
	f. Ruang Pimpinan	6 unit	Kepala BKD, Sekretaris dan 4 (<i>empat</i>) Kepala Bidang.
	g. Ruang Keuangan (<i>Bendahara</i>)	1 unit	Digunakan
	h. Ruang kerja staff	5 Ruang	digunakan
2.	PRASARANA		
	a. Kendaraan Roda 4 (mini bus)	6 unit	- 3 TYT.KJG Inova - 1 TYT.KJG LX - 2 Rush
	b. Kendaraan Roda 2	2 unit	Kondisi : rusak (usul penghapusan)
	c. Meja kerja/meja computer	135 unit	Kondisi : berfungsi
	d. Kursi kerja	108 unit	Kondisi : berfungsi
	e. Kursi Tamu (Sofa)	2 set	Kondisi : berfungsi
	f. Komputer (<i>PC</i>)	30 unit	Kondisi : berfungsi
	g. Laptop	10 unit	Kondisi : berfungsi
	h. Printer	15 unit	Kondisi : berfungsi
	i. Mesin ketik	2 unit	Kondisi : berfungsi

	j. Lemari Arsip	22 unit	Kondisi : berfungsi
	k. Filling cabinet	9 unit	Kondisi : berfungsi
	l. Rak besi	11 unit	Kondisi : berfungsi
	m. Telephone & Faximile	1 unit	Kondisi : berfungsi

NO.	URAIAN	JLH	KET
	n Scanner	1 buah	Kondisi : berfungsi
	p. Infocus	3 buah	Kondisi : berfungsi
	p Camera	2 buah	Kondisi : berfungsi
	q Werreles	1 buah	Kondisi : berfungsi
	r Handy cam	1 buah	Kondisi : berfungsi
	s UPS	15 buah	Kondisi : berfungsi

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Implementasi Kinerja pelayanan bidang kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 diarahkan pada 1 (*satu*) target program utama yang bersifat wajib, yaitu dan **Program Kepegawaian Daerah** selain program lainnya yang bersifat rutin sebagai program pendukung. Secara rinci pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 dijabarkan kedalam 2 (*dua*) program, yaitu :

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi meliputi 7 (tujuh) kegiatan
 - a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - b. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - c. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - f. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - g. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
2. Program kepegawaian daerah meliputi 4 (empat) Kegiatan.
 - a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
- c. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kedua program pokok tersebut kemudian dijabarkan kedalam beberapa sub kegiatan sesuai urusannya masing-masing. Khusus program yang bersifat wajib dijabarkan kedalam 18 (*delapan belas*) sub kegiatan yakni:

1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN;
2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
3. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
4. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
5. Pengelolaan Mutasi ASN
6. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
7. Pengelolaan Promosi ASN
8. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN
9. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
10. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
11. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
12. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
13. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
14. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
15. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
16. Pembinaan Disiplin ASN
17. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
18. Evaluasi Disiplin ASN

Indikator Kinerja yang digunakan sebagai alat ukur yang akurat dalam mengukur kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diidentifikasi meliputi **Input, Output dan Outcome**. Pengukuran kinerja dilakukan terhadap capaian sasaran program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2018-2023.

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diukur melalui keberhasilan melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian

Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2014-2018 sesuai dengan indikator kinerja. Berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2014-2018 terhadap masing-masing sasaran sebagaimana diuraikan dalam matriks **2.1 (terlampir)**.

Sebagai instansi yang secara langsung menangani aspek kepegawaian, dalam menjalankan program dan kegiatannya baik yang berkaitan dengan pendidikan kedinasan bagi aparatur maupun pembinaan dan pengembangan aparatur, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur didukung dengan dana yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) Daerah/Pendapatan Asli Daerah (PAD) Nusa Tenggara Timur yang terakomodir dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Terkait dengan penggunaan dana operasional diatas, perlu dilakukan dengan pola pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) sebagaimana yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang menekankan pada penyusunan rencana kerja dan anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berdasarkan prestasi kerja yang akan dicapai. Hal ini perlu dilakukan agar penggunaan anggaran yang tersedia dalam jumlah terbatas, dapat teralokasi secara baik guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan; sehingga penggunaan dana tersebut lebih efektif dan efisien serta dapat terukur secara akurat. Alokasi dan realisasi anggaran bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2014-2018 terhadap masing-masing program dan kegiatan sebagaimana diuraikan dalam matriks **2.2 (terlampir)**. Dari table tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata persentase pelaksanaan Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah sejak tahun 2014 -2018 berada diatas 75 %. Dalam pelaksanaan program dan kegiatan memang tidak semua kegiatan dapat diselesaikan sampai dengan 100%. Masih banyak terdapat beberapa kegiatan yang perlu mendapat perhatian yang penuh. Terutama kegiatan yang berkaitan peningkatan kompetensi aparatur.

Renstra Perubahan 2018-2023 disampaikan pula Pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam kurun waktu 2 tahun yaitu tahun 2019-2020 yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana

2.4 Tantangan dan Peluang Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

1. Analisis Lingkungan Strategi

a. Analisis Lingkungan Internal (*kekuatan dan kelemahan*)

1) Kekuatan (*strengths*)

- a) Tersedianya tenaga-tenaga trampil pengelola kepegawaian
- b) Tersedianya sarana kerja yang cukup memadai
- c) Tersedianya peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan peraturan serta keputusan lainnya yang mendukung.

2) Kelemahan (*weaknesses*)

- a) Kurangnya sense of belonging/ rasa memiliki dari staf terhadap organisasi tempat bekerja.
- b) Terbatasnya dana untuk mendukung berbagai kegiatan
- c) Kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.
- d) Terbatasnya ketersediaan akses sistem informasi pengelolaan kepegawaian
- e) Lemahnya pengawasan melekat pada atasan terhadap bawahan
- f) Masih rendahnya disiplin kerja.

b. Analisis Lingkungan Eksternal (*peluang dan tantangan*)

1) Peluang (*opportunities*)

- a) Meningkatkan tuntutan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas
- b) Meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat dan kab/kota
- c) Berkembangnya penataan administrasi kepegawaian sesuai tuntutan reformasi administrasi publik
- d) Berkembangnya komunikasi antar eksekutif dan legislatif yang memudahkan koordinasi pelayanan publik terus berjalan dengan baik
- e) Adanya pengalokasian data APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk kegiatan administrasi dan peningkatan SDM aparatur
- f) Kepedulian tinggi terhadap kinerja aparatur melalui diklat formal, diklat struktural dan diklat fungsional.

2) Tantangan/Ancaman (*Treats*)

- a) Belum adanya realokasi/reposisi PNS berdasarkan kebutuhan unit

- b) Kondisi wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdiri dari kepulauan dengan komunikasi yang sulit sehingga biaya operasional tinggi dan menghambat penyelesaian administrasi kepegawaian secara tepat waktu.
- c) Kurangnya pemahaman pengelola kepegawaian instansi/unit terhadap peraturan di bidang kepegawaian. Kondisi ini mengakibatkan adanya interpretasi dan pemahaman berbeda terhadap berbagai peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian sehingga secara internal dapat mempengaruhi kinerja staf dalam pelaksanaan tugas dan secara eksternal terjadi complain terhadap pelayanan administrasi kepegawaian.
- d) Volume pekerjaan dan tuntutan pelayanan administrasi yang tepat aturan, tepat waktu dan tepat orang kurang disertai pengembangan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki staf.
- e) Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung masih tergolong kurang.

2. Kajian Analisis Lingkungan Strategi

a. Kajian dan Analisis Faktor Internal Strategis

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai salah satu unit/instansi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah melakukan serangkaian kegiatan dari tahun ke tahun berdasarkan perencanaan strategis yang telah ditetapkan. Proses perencanaan strategis dilakukan secara bersama dengan melibatkan seluruh staf Badan Kepegawaian Daerah sehingga rencana strategis tersebut sebagai komitmen dan kesepakatan bersama untuk dilaksanakan.

Melalui rujukan dasar hukum yang jelas, maka berbagai aktivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka mewujudkan penataan aparatur pemerintah daerah yang profesional, kompeten, berkualitas, akuntabel dan transparan di Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat terlaksana dengan baik. Adapun peraturan perundang-undangan yang dimaksud antara lain :

- 1) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
- 2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

- 4) Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Peraturan pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan perundang-undangan tersebut di atas, telah memberi rambu-rambu yang jelas bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk melaksanakan berbagai tugas, fungsi dan tanggung jawab. Dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah, secara kuantitas didukung oleh 94 (*Sembilan puluh empat*) orang Aparatur Sipil Negara dengan rincian pada Point 2.2.

Secara kuantitas jumlah pegawai diatas telah memadai dan secara kualitaspun telah terjadi peningkatan yang cukup memadai karena sebagian besar pegawai telah memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang cukup.

Intensitas koordinasi yang meningkat, kerjasama yang harmonis dan interaksi yang komunikatif antar pegawai di Badan Kepegawaian Daerah merupakan modal sosial (*social capital*) dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah. Modal sosial inilah yang menjadi kekuatan untuk mengeliminir terjadinya erosi kinerja pegawai tanpa harus terikat secara struktural. Disisi lain, ketersediaan alokasi dana operasional bagi berbagai program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah merupakan kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan berbagai program dan kegiatan, terlepas dari terbatasnya alokasi dana sebagai sebuah tantangan yang harus sikapi dengan bijak. Kondisi ini nyata ketika disandingkan dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang belum memadai. Jelas bahwa hal ini disebabkan oleh masih minimnya alokasi anggaran untuk berbagai pembiayaan belanja, baik yang berkaitan dengan belanja administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana maupun alokasi untuk pembiayaan program dan kegiatan yang menjadi urusan wajib Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Terkait dengan penggunaan dana oprasional, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur bertekad untuk melakukan pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) sebagaimana diisyaratkan dalam undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang pada dasarnya menekankan

tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah berdasarkan prestasi kerja yang dicapai.

b. Kajian dan Analisis Faktor Eksternal Strategis

Terwujudnya reformasi sistem pemerintahan dari sistem Sentralisasi menjadi sistem Desentralistik dengan Pemberdayaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 telah membuka peluang bagi terciptanya iklim Demokratisasi yang sejalan dengan Reformasi Birokrasi. Realita ini meningkatkan tuntunan masyarakat akan pelayanan publik maupun bidang lainnya yang lebih memadai dan menyentuh kebutuhan masyarakat. Hal ini merupakan suatu peluang yang baik bagi Badan Kepegawaian Daerah untuk mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan masyarakat berdasarkan peraturan-peraturan atau perundang-undangan di bidang kepegawaian. Selain adanya partisipasi dari organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat yang merupakan suatu potensi yang dapat dijadikan sebagai mitra kerja dengan memberikan masukan/penilaian yang bermanfaat bagi pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggungjawab.

Pada posisi lain, hadirnya ancaman atau masalah yang sering dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam pelayanan publik adalah belum adanya realokasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan beban kerja sehingga pelayanan administrasi kepegawaian dipandang kurang memahami oleh karena kurangnya pemahaman pengelola kepegawaian instansi/unit terhadap peraturan di bidang kepegawaian serta meningkatnya biaya operasional tinggi dan menghambat penyelesaian administrasi kepegawaian secara tepat waktu, disamping itu topografi wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdiri dari kepulauan dengan komunikasi yang sulit.

c. Analisa SWOT

Faktor-faktor yang dapat memperkuat dan memperlemah pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah, maka perlu dilakukan suatu analisis tentang kekuatan, kelemahan, peluang dan kendala yang akan dihadapi. Analisis ini dapat mempermudah dalam penentuan asumsi-asumsi strategis yang akan dijadikan pedoman dalam faktor-faktor kunci keberhasilan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan kendala dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kekuatan yaitu keunggulan, sumberdaya, keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam hal :
 - a) Adanya tenaga-tenaga trampil pengelola kepegawaian
 - b) Adanya standard dan prosedur administrasi pengelola kepegawaian
 - c) Sarana kerja relatif memadai
 - d) Motivasi kerja pegawai cukup tinggi
- 2) Kelemahan yaitu, keterbatasan dalam sumber daya, ketrampilan atau kemampuan lainnya yang ada pada Badan kepegawaian Daerah yang dapat menghambat pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawab dalam hal :
 - a) Inisiatif dan improvisasi dari staf kurang
 - b) Kurangnya rasa memiliki (sance of belonging) dari staf terhadap organisasi tempatnya bekerja
 - c) Kurangnya dukungan staf terhadap proses pembelajaran organisasi/staf hanya menguasai bidang tugas masing-masing bagian/sub bidang
 - d) Kurangnya koordinasi antar bagian/sub bidang
- 3) Peluang yaitu, suasana utama yang menguntungkan Badan kepegawaian dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam hal :
 - a) Adanya pengalokasian dana APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk kegiatan administrasi dan peningkatan SDM aparatur
 - b) Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom
 - c) Adanya peraturan pemerintah nomor 97 tahun 2000 tentang formasi CPNS
 - d) Adanya peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang diklat PNS
- 4) Ancaman/Kendala yaitu, Situasi utama yang tidak menguntungkan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam hal:

- a) Belum adanya realokasi/reposisi PNS berdasarkan kebutuhan unit
- b) Kurangnya pemahaman pengelola kepegawaian unit terhadap peraturan di bidang kepegawaian
- c) Topografi wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdiri dari kepulauan dengan komunikasi yang sulit sehingga biaya oprasional tinggi dan menghambat penyelesaian administrasi kepegawaian secara tepat waktu.

d. Asumsi-asumsi Strategis

Analisis pada bagian ini diutamakan pada keterkaitan asumsi strategis, dengan visi, misi dan nilai guna menentukan prioritas asumsi strategis yang selanjutnya sebagai acuan dalam penentuan factor-faktor kunci keberhasilan (FKK) Badan Kepegawaian Daerah.

- 1) Efisiensi penggunaan dana dalam pelaksanaan kegiatan
- 2) Adanya komitmen pimpinan dan loyalitas staf
- 3) Pemahaman yang benar tentang semangat otonomi daerah kearah yang lebih produktif bagi pelayanan public
- 4) Disiplin pegawai dalam menangani administrasi kepegawaian cukup tinggi
- 5) Tersedianya sistem informasi kepegawaian, penataan arsip kepegawaian dan pengukuran kinerja
- 6) Adanya profesionalisme, kualitas, akuntabilitas, transparansi kreativitas dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawab serta adanya perhatian khusus dan penghargaan kepada pegawai berprestasi
- 7) Adanya tenaga-tenaga trampil pengelola kepegawaian
- 8) Motivasi pegawai cukup tinggi
- 9) Anggaran berbasis kinerja terlaksana sehingga tercipta penggunaan dana efektif, efisien dan transparan serta mekanisme penggunaan sarana dan prasarana yang ada.

e. Faktor-faktor Keberhasilan

Mengacu pada asumsi-asumsi strategis di atas, maka dapat diketahui keberhasilan tugas-tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor yang merupakan faktor kunci keberhasilan yang merupakan saripati dari asumsi strategis yang diperoleh dari analisis SWOT dengan mempertimbangkan aspek pembentukan organisasi yaitu sumber

daya manusia, finansial, sarana prasarana dan aturan kepegawaian yang ditetapkan maka factor kunci yang digunakan oleh Badan Kepegawaian adalah :

- 1) Profesional, kualitas, akuntabilitas, kreativitas dan disiplin pegawai serta adanya hubungan komunikatif antar pegawai di BKD.
- 2) Efisiensi penggunaan dana dan terlaksananya anggaran berbasis kinerja (ABK)
- 3) Pemantapan tenaga professional di bidang kepegawaian
- 4) Adanya transparan antar instansi dan terbuka akses yang lebih luas bagi partisipasi masyarakat dalam rangka akuntabilitas.

TABEL 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2014-2018

NO.	Indikator Kinerja (Outcome)	TARGET RENSTRA						REALISASI CAPAIAN						RASIO CAPAIAN					
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018			
	Terlaksananya bimtek dan workshop pembinaan & pengembangan karier PNS jabatan fungsional di lingkup Pemerintah Provinsi NTT dan kab/kota.	50 orang	160 orang	160 orang	160 orang		50 orang	160 orang	160 orang	160 orang		100%	100%	100%	100%				
	Terlaksananya Pembentukan Tim Baperjakat & terfasilitasinya teknis serta administrasi kegiatan Baperjakat bagi PNS	3 X pertahun	3 X pertahun	3 X pertahun	3 X pertahun		3 X pertahun	3 X pertahun	3 X pertahun	3 X pertahun		100%	100%	100%	100%				
	Terlaksananya proses seleksi calon Praja IPDN	71 orang	37 orang	50 orang	50 orang		65 orang	36 orang	16 Orang	16 Orang		91,54%	97,30%	44,44%	44,44%				
	Terlaksananya proses seleksi CPNSD	144 orang	-	-	-		135 orang	-	-	-		93,75%	-	-	-				
	Terlaksananya seleksi PNS Tugas Belajar	42 orang	18 orang	18 orang	18 orang		38 orang	15 orang	12 Orang	12 Orang		90,05%	83,33%	66,66	66,66				
	Terlaksananya MOU dengan pihak Perguruan Tinggi tempat PNS Tugas Belajar	4 dokumen MoU	4 dokumen MoU	4 dokumen MoU	4 dokumen MoU		4 dokumen MoU	4 dokumen MoU	4 dokumen MoU	4 dokumen MoU		100%	100%	100%	100%				
	Terlaksananya pemberian bantuan Tugas Belajar	25 PNS tugas belajar Lanjutan dan 18 PNS tugas belajar program baru	31 PNS tugas belajar Lanjutan dan 15 PNS tugas belajar program baru	31 PNS tugas belajar Lanjutan dan 15 PNS tugas belajar program baru	31 PNS tugas belajar Lanjutan dan 15 PNS tugas belajar program baru		38 orang	44 orang	44 orang	44 orang		90,05%	95,65%	95,65%	95,65%				

	Terlaksananya kegiatan Baperjakat & fasilitasi teknis serta administrasi kegiatan pejabat eselon II Kab/Kota	500 calon pejabat Eselon II	170 calon pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kab/Kota dan 51 calon pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi	51 calon pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi	51 calon pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi	170 calon pejabat Eselon II dengan 57 orang pejabat diangkat dalam jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kab/kota dan 7 orang untuk provinsi	51 calon pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi	51 calon pejabat Pimpinan Tinggi Provinsi	100%	100%	100%	100%	100%	
	Terlaksananya penilaian visi, misi dan pengangkatan calon pejabat tinggi Provinsi dan Kabupaten/Kota se-NTT.	3 kali pemaparan visi, misi calon pejabat tinggi Kab/Kota	1 kali pemaparan visi, misi calon pejabat tinggi Kab/Kota			3 kali pemaparan visi, misi calon pejabat tinggi Kab/Kota	1 kali pemaparan visi, misi calon pejabat tinggi Kab/Kota		100%					
	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan karier PNS Provinsi dan Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	Provinsi dan 22 Kab/Kota se-NTT	100%	100%	100%	100%	100%	
	Terlaksananya seleksi, diklat dan magang asesor dan calon asesor.	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	Asesor = 6 orang; calon asesor = 6 orang	100%	100%	100%	100%	100%	
	Terlaksananya koordinasi, seleksi peserta diklat PIM serta pengawasan diklat PIM	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	PIM II = 26 org; PIM III = 30 org; PIM IV = 60 org	100%	100%	100%	100%	100%	

Terlaksananya uji kompetensi kandidat pejabat Eselon II, III dan Eselon IV lingkup Pemerintah Provinsi NTT	Eselon III = 20 org	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon III = 20 org	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	Eselon II = 6 org, Eselon IV = 60 org, Staff = 60 orang	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya Bimtek Penilaian Prestasi Kerja	80 PNS	96 PNS	96 PNS	96 PNS	80 PNS	96 PNS	96 PNS	96 PNS	96 PNS	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya proses alih status PNS	200 org	252 org	252 org	252 org	200 org	252 org	252 org	252 org	252 org	54%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya proses penyelesaian administrasi KARIS/KARSU PNSD Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	277 kartu	200 kartu	200 kartu	200 kartu	277 kartu	200 kartu	200 kartu	324 Kartu	324 Kartu	100%	100%	100%	162%	162%
Terlaksananya proses penyelesaian administrasi KARPEG PNSD Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	217 kartu	187 kartu	187 kartu	187 kartu	217 kartu	187 kartu	187 kartu	187 kartu	187 kartu	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya sumpah janji PNS	246 org	759 orang	759 orang	759 orang	246 org	759 orang	759 orang	759 orang	759 orang	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya penataan file arsip PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	6.431 PNS	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS Provinsi dan Kab/Kota se-NTT yang menjadi kewenangan Provinsi	3000 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3000 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	3.573 orang (2 periode)	94,26	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya proses penyelesaian administrasi penempatan PNS Provinsi dan Kab/Kota se-NTT yang menjadi kewenangan Provinsi	1130 orang	818 orang	818 orang	818 orang	1130 orang	818 orang	818 orang	818 orang	818 orang	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya proses penyelesaian administrasi pensiun PNS, Pensiun janda/duda dan anak	21 orang	69 orang	69 orang	69 orang	21 orang	69 orang	69 orang	69 orang	69 orang	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya penyelesaian administrasi SK Kenaikan Gaji Berkala bagi PNS BKD Provinsi NTT dan Pejabat Eselon II pada SKPD Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	BKD = 77 orang; SKPD = 52 Org	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya penyelesaian administrasi SK Inpasing Gaji bagi PNS BKD Provinsi NTT	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	77 orang	100%	100%	100%	100%	100%
Penataan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	6.639 org	6.874 org	6.874 org	6.874 org	6.639 org	6.874 org	6.874 org	6.874 org	6.874 org	100%	100%	100%	100%	100%
Terlaksananya Bimtek SAPK	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	100%	100%	100%	100%	100%

TABEL 2.2
 ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BKD PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2014-2018

NO	URAIAN	PAGU ANGGARAN					REALISASI ANGGARAN					RASIO ANTARA REALISASI DENGAN				
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	BELANJA LANGSUNG	8.808.770.212	11.522.760.000	11.160.441.000	12.201.055.000	11.889.521.200	7.497.123.718	10.473.725.847	10.233.095.157	11.515.773.604	11.889.521.200	85,11%	90,90%	91,69%	94,38%	86,97%
2	BELANJA TIDAK LANGSUNG	8.099.055.000	6.574.577.000	6.817.259.000	6.256.982.000	6.709.399.000	5.813.492.781	6.628.352.925	6.797.378.966	6.251.111.712	6.491.633.467	71,78%	100,82%	92,02%	99,76%	96,75%
	TOTAL	16.907.825.212	18.097.337.000	17.977.700.000	18.458.037.000	18.598.920.200	13.310.616.499	17.102.078.772	17.030.474.123	17.766.885.316	18.381.154.667	78,72%	94,50%	94,73%	96,25%	98,82%

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Permasalahan menggambarkan suatu kondisi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan di bidang kepegawaian dapat ditemukan mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses pensiun. Untuk mendapatkan sumber daya aparatur yang profesional maka perlu dilakukan identifikasi permasalahan untuk melihat kompleksitas permasalahan. Berikut ini merupakan permasalahan yang telah diidentifikasi secara keseluruhan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dituangkan dalam rumusan sebagai rumusan permasalahan yang dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	Pelayanan Publik yang belum memenuhi harapan masyarakat	1 Belum terinternalisasinya budaya birokrasi bersih dan melayani	1 Pola pikir/mindset ASN sebagai pelayan masyarakat belum terbentuk
		2 Kompetensi ASN PROVINSI NTT yang belum merata dan memadai	1 Kebijakan penempatan ASN belum sepenuhnya disesuaikan dengan hasil <i>asesmen</i> kompetensi AS
			2 Program Pengembangan Kompetensi belum bersinergi dengan BPSDM Prov. NTT dan BKN
3 Belum tersedianya mekanisme <i>Knowledge Management</i> yang dapat			

					menjadi <i>platform</i> dalam upaya meningkatkan kompetensi ASN
2	Profesionalitas ASN Pemprov. NTT yang dianggap masih rendah	1	Tata Kelola dan Manajemen ASN yang belum maksimal	1	Belum optimalnya kebijakan <i>reward and punishment</i> yang dapat <i>menstimulasi penyelesaian tugas secara efektif dan efisien</i>
				2	Belum tersistematis pola Diklat 20 jam diklat/tahun bagi ASN untuk pengembangan kualitas diri serta diatur pola karir yang transparan sesuai UU
		2	Belum adanya ruang untuk mendorong inisiatif dan kreatifitas ASN Provinsi NTT	1	Pola interaksi antara atasan dan bawahan masih dipengaruhi nilai-nilai hierarkis dan menunggu arahan atasan
				2	<i>Job description</i> yang belum terukur
3	Pengembangan sistem berbasis IT yang belum optimal	1	Belum tersedianya anggaran khusus dan sistematis untuk pengembangan sistem berbasis IT	1	Belum tersedianya Sarpras CAT dan AC secara sistematis
				2	Belum tersedianya Simpeg online
				3	Belum tersedianya jalur pengembangan aparatur pengelola CAT dan AC secara sistematis

Berbagai masalah yang dikemukakan dalam tabel 3.1 tersebut diatas merupakan permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini. Hal ini berkaitan dengan pemberlakuan Undang- undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan juga pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil serta yang paling baru adalah Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Mengengah Daerah selama 5 (lima) tahun 2018-2023 kedepan berikut ini adalah visi dan misi Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah adalah **“NTT BANGKIT MEWUJUDKAN MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”** yang dijabarkan kedalam 5 (lima) misi yaitu:

- a. **Misi Pertama : Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil**
- b. **Misi Kedua : Membangun NTT sebagai salah satu gerbang dan pusat pengembangan nasional (*ring of beauty*)**
- c. **Misi Ketiga : Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mempercepat pembangunan**
- d. **Misi Keempat : Meningkatkan kualitas sumber daya manusia**
- e. **Misi Kelima : Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.**

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di tuntut untuk berpartisipasi dalam mendukung misi kelima yaitu **“ mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”**. Selaras dengan hal tersebut maka langkah yang harus ditempuh adalah dengan melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN dengan fokus sebagai berikut :

Gambar 3.2



Berikut ini adalah faktor penghambat dan pendorong dalam pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam bidang kepegawaian:

Misi/Program	Faktor penghambat	Faktor pendorong
Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.	Belum optimalnya sumber daya manusia pelaksana pembangunan bidang kepegawaian dari sisi kualitas maupun kuantitas	Optimalisasi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan dan pengembangan aparatur
	Belum tersedianya anggaran khusus dan sistematis untuk pengembangan sistem berbasis IT	Kebijakan pemerintah tentang anggaran berbasis kinerja dapat menjadi acuan dalam penyusunan dan pembiayaan program dan kegiatan

3.3 Telaahan Renstra K/L

3.3.1 Kementerian PAN dan RB

Peraturan Menpan dan RB Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara

dan Reformasi Birokrasi menjabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran sebagai berikut :

Kementerian PAN & RB



Visi :

Mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi

Misi :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Tugas :

Menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara

Sasaran :

1. Terwujudnya Pemerintahan yang efektif dan efisien
2. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif
3. Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi
4. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas
5. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi

3.3.2 BKN

Visi dan Misi BKN tertuang dalam keputusan Kepala BKN Nomor 131/KEP/2015 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaia Negara tahun 2015-2019 yang dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut



Visi :

Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025

Misi :

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian
2. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian pegawai
3. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pembinaan dan pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai
4. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Tujuan :

1. Terwujudnya manajemen kepegawaian yang modern dengan melibatkan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional
2. Mewujudkan pelayanan prima di Bidang Kepegawaian
3. Mewujudkan manajemen internal yang efektif, efisien dan akuntabel

Sasaran :

Meningkatnya tingkat Profesionalisme Pegawai ASN

Tabel 3.3**Permasalahan pelayanan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur
berdasarkan sasaran Renstra K/L**

No	Sasaran Renstra K/L	Permasalahan pelayanan BKD	Faktor penghambat	Faktor pendorong
1	Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien	Masih banyak urusan yang dilakukan oleh semua unit sehingga terjadi tumpang tindih	Menghambat proses pembangunan	Membangun kemitraan dengan semua unit
2	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Belum optimalnya koordinasi kerjasama antara BKD sebagai unit yang mengelola SDM Aparatur dan BPSDM sebagai unit pengelola pendidikan dan pelatihan	Pengembangan sdm aparatur tidak berjalan lancar	Banyak alokasi anggaran untuk pengembangan sdm
3	Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi	Belum adanya pemahaman dari aparatur sebagai bentuk orientasi pelayanan kepada masyarakat sehingga		

		bebas KKN		
4	Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas	belum terukur dengan baik indeks pelayanan aparatur kepada masyarakat		
5	Meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN	Adanya dualisme aturan antara Kemenpan dan RB dengan BKN	Dalam penerapan kebijakan di daerahakan mengalami kesulitan dalam penerapannya	Sebagai daya dorong untuk menyusun strategi yang tepat dalam pengembangan SDM Aparatur

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini terletak di Jalan El Tari Nomor 52 Kupang, dan semua aktivitas pelayanan administrasi maupun publik berlangsung di bangunan gedung yang menyatu dengan Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sehingga tidak mengganggu. Dan apabila ditinjau dari bidang tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah maka tidak hubungan yang signifikan dengan Rencana Tata Ruang Wilayah.

3.4.2 Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Rencana program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang terintegrasi dalam matriks rencana, program, kegiatan, indikator, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif tidak memiliki indikasi yang menyebabkan peluang kerusakan lingkungan. Hal ini karena kebijakan, program dan kegiatan yang direncanakan dan akan diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur hanya menjalankan tugas dan fungsi bidang kepegawaian.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu yang sering menjadi perbincangan dan menjadi pusat perhatian, sehubungan dengan tugas Badan Kepegawaian Daerah, dan juga menjadi permasalahan pada masing-masing bidang maka dapat diidentifikasi isu-isu strategis sebagai berikut :

Bedasarkan telaahan dari kementerian maupun lembaga non kementerian maka dapat ditentukan isu-isu strategis dengan menggunakan metode Analisis SWOT yaitu :

1. Kekuatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :
 - a. Tersedianya SDM yang profesional.
 - b. Tersedianya sarana dan prasarana penunjang.
 - c. Tersedianya system informasi kepegawaian.
 - d. Tersedianya system PPK Online.
2. Kelemahan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :
 - a. Penerapan *Job Description* belum optimal.
 - b. Penempatan PNS belum disesuaikan dengan Anjab dan ABK.
 - c. Pengembangan kompetensi PNS belum terpetakan secara sistematis.
 - d. Belum adanya penetapan kode etik atau kode perilaku.
 - e. Lemahnya penguasaan IT dan bahasa asing oleh PNS.
3. Tantangan.

Selain tantangan yang dikemukakan pada bab terdahulu, terdapat beberapa tantangan yang menjadi perhatian serius dalam pengembangan sumber daya aparatur antara lain :

 - a. Rendahnya anggaran untuk peningkatan kapasitas ASN.
 - b. Penggajian berbasis kinerja.
 - c. Pemberhentian ASN yang melanggar aturan.
 - d. Intervensi politik terhadap pengembangan karier PNS.
 - e. Meningkatnya daya saing ASN dalam implementasi program dan kegiatan.
 - f. Seleksi terbuka atau lelang jabatan.
 - g. Tuntutan peningkatan pelayanan informasi kepegawaian yang cepat, murah, akurat, dan terintegrasi.
 - h. Peningkatan disiplin pegawai.

Asumsi strategi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Daerah :

1. Asumsi strategi SO
 - a. Optimalisasi penerapan *merit system* (Kualifikasi kompetensi dan kinerja).
 - b. Penguatan dan pemanfaatan AC dan CAT lebih optimal.
 - c. Pengembangan layanan informasi kepegawaian yang cepat dan terintegrasi.
 - d. Penguatan koordinasi dengan instansi atau *stakeholder* untuk mendukung pelaksanaan program/ kegiatan.
2. Asumsi strategi WO
 - a. Pembagian *Job Discription* berdasarkan kualifikasi dan kompetensi ASN.
 - b. Penempatan ASN sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi.
 - c. Penyusunan kompetensi ASN hasil penilaian CAT/AC berbasis aplikasi.
 - d. Penetapan kode etik dan kode perilaku PNS.
 - e. Memberikan kesempatan kepada PNS untuk meningkatkan kapasitas diri.
 - f. Membangun kerja sama dengan pihak lain untuk meningkatkan kapasitas diri ASN.
3. Asumsi ST
 - a. Pemanfaatan ASN yang professional sebagai fasilitator untuk melatih ASN lainnya (*transfer knowledge/skill*) kerjasama dengan BPSDM.
 - b. Penerapan sistem PPK Online yang terintegrasi dengan e- Absen, dll.
 - c. Penguatan dan pemetaan ASN berdasarkan *merit system*.
 - d. Pengembangan sistem informasi kepegawaian cepat, murah, akurat dan terintegrasi.
 - e. Penegakan aturan secara tegas dan konsisten.
4. Asumsi WT.
 - a. Memberi ruang kepada PNS untuk berinovasi dan berkreatifitas.
 - b. Menempatkan ASN sesuai dengan formasi kebutuhan.
 - c. Pemanfaatan hasil pemetaan kompetensi untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi PNS.
 - d. Penegakan atau pembinaan aturan disiplin secara berjenjang.
 - e. Pemanfaatan jaringan internet kantor untuk pengembangan diri.

Faktor Internal	KEKUATAN (<i>STRENGTH</i>)	KELEMAHAN (<i>WEAKNESS</i>)
Faktor Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya SDM yang Profesional. 2. Tersedianya sarana dan prasarana penunjang 3. Tersedianya sistem informasi kepegawaian 4. Tersedianya sistem PPK Online. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan <i>Job Description</i> belum optimal. 2. Penempatan PNS belum disesuaikan dengan Anjab dan ABK. 3. Pengembangan Kompetensi PNS belum terpetakan secara sistematis. 4. Belum adanya penetapan kode etik/kode perilaku. 5. Lemahnya penguasaan IT dan Bahasa asing oleh PNS.
PELUANG (<i>OPPORTUNITIES</i>)	ASUMSI STRATEGI <i>STRENGTH OPPORTUNITIES</i>	ASUMSI STRATEGI <i>WEAKNESS OPPORTUNITIES</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberlakuan PP 11/2017 dan PP 49/2018 2. Agenda Reformasi Birokrasi (<i>Assessment Center dan CAT</i>). 3. Perkembangan IPTEK. 4. Kerjasama dengan pihak ketiga. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi penerapan merit sistem (kualifikasi kompetensi dan kinerja). 2. Penguatan dan pemanfaatan <i>Assessment Center dan CAT</i> lebih optimal. 3. Pengembangan layanan informasi kepegawaian yang cepat dan terintegrasi. 4. Penguatan koordinasi dengan instansi/stakeholder mendukung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian <i>Job Description</i> berdasarkan kualifikasi dan kompetensi ASN. 2. Penempatan ASN sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi. 3. Penyusunan kompetensi ASN hasil penilaian <i>CAT/ Assessment Center</i> berbasis aplikasi. 4. Penetapan kode etik dan kode perilaku PNS. 5. Memberikan kesempatan kepada PNS untuk meningkatkan kapasitas diri. 6. Membangun kerjasama dengan pihak lain untuk

	pelaksanaan program/kegiatan.	meningkatkan kapasitas ASN.
TANTANGAN (TREATHS)	ASUMSI STRENGTH TREATHS	ASUMSI WEAKNESS TREATHS
1. Rendahnya anggaran untuk peningkatan kapasitas ASN. 2. Penggajian berbasis kinerja. 3. Pemberhentian ASN yang melanggar aturan. 4. Intervensi politik terhadap pengembangan karier PNS. 5. Meningkatnya daya saing ASN dalam implementasi pknkg. 6. Seleksi terbuka/ lelang jabatan. 7. Tuntutan peningkatan pelayanan informasi kepegawaian yang cepat, murah, akurat dan terintegrasi. 8. Peningkatan disiplin pegawai.	1. Pemanfaatan ASN yang professional untuk melatih ASN lainnya (<i>transfer knowledge/skill</i>) kerjasama dengan BPSDM. 2. Penerapan sistem PPK Online yang terintegrasi dengan e-Absen, dll. 3. Penguatan dan pemetaan ASN berdasarkan merit sistem. 4. Pengembangan SIK cepat, murah, akurat dan terintegrasi. 5. Penegakan aturan secara tegas dan konsisten.	1. Memberi ruang kepada PNS untuk berinovasi dan berkreatifitas. 2. Menempatkan ASN sesuai dengan formasi kebutuhan. 3. Pemanfaatan hasil pemetaan kompetensi untuk peningkatan kualifikasi dan kompetensi PNS. 4. Penegakan atau pembinaan disiplin secara berjenjang. 5. Pemanfaatan jaringan internet kantor untuk pengembangan diri.

Dari analisis SWOT yang dilakukan dan dengan mengacu pada misi kelima Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2018-2023 yaitu : **“Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”**,

maka penentu isu- isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

No.	ISU UTAMA	PERMASALAHAN
1.	Pelayanan Prima	Belum optimalnya pelayanan prima melalui manajemen kepegawaian yang handal untuk menciptakan aparatur PNS yang bermoral, profesional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani.
2.	Netralitas Pegawai Negeri Sipil	Pengaruh kepentingan politik terhadap birokrasi masih dominan, sehingga membuat PNS tidak netral.
3.	Rekrutmen Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan penetapan formasi PNS sering kurang sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi. 2. Adanya perbedaan standar kelulusan dan kriteria penerimaan dalam proses seleksi CPNS. 3. Adanya kecenderungan untuk selalu meningkatkan jumlah.
4.	Pengangkatan dalam jabatan	Pengangkatan aparatur dalam jabatan struktural belum didasarkan pada kesesuaian kompetensi dan kebutuhan organisasi.
5.	Pengembangan pegawai dan system karier.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengangkatan pegawai honorer menjadi PNS daerah menyisakan permasalahan yang terkait dengan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki. 2. Anggaran pengembangan pegawai masih minim. 3. Belum teraplikasikannya sistem karier dalam manajemen kepegawaian
6.	Sanksi dan Penghargaan PNS	<p>Hukuman Disiplin : Rendahnya upaya penegakan hukum.</p> <p>Penghargaan : Kurangnya Penghargaan</p>

		terhadap PNS yang berprestasi.
7.	Penegakan Kode Etik	Menurunnya nilai-nilai etika PNS. Lemahnya internalisasi dan sosialisasi PP 42/2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik PNS.

Berdasarkan isu-isu tersebut ditetapkan isu strategis yang menjadi fokus dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain:

- a. Pembinaan dan pengembangan aparatur yang professional, berkualitas, kreatif, inovatif, akuntabel, transparan, disiplin dan berkompeten sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan aparatur negara yang baik.
- b. Penyelenggaraan pendidikan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan aparatur belum sebanding dengan ketersediaan anggaran APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- c. Seleksi calon pejabat struktural dan fungsional sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan harus memiliki potensi dan kompetensi yang jelas, terukur dan terpercaya melalui metode assessment center dan/atau CAT.
- d. Penegakan sanksi yang tegas terhadap PNS indisipliner dan perhatian khusus berupa penghargaan kepada PNS berprestasi dan PNS yang memasuki masa pensiun.

Tabel . 3.3.1
RUMUSAN RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2020 DAN PERKIRAAN MAJU TAHUN 2021

NO	PRORAM DAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	TARGET CAPAIAN KINERJA		REALISASI	
			2019	2020	2019	2020
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	100	100	91,88	92
		Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi	100	100	100	100

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

4.1 Tujuan dan Sasaran

Sebagai upaya untuk mendukung pencapaian indikator keberhasilan reformasi birokrasi Tahun 2015-2019 yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019, khususnya pada sasaran “birokrasi yang efektif dan efisien” serta dalam rangka menghadapi permasalahan, isu-isu strategis, tantangan dan peluang perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur sekaligus upaya mendukung pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, dimana misi yang menjadi urusan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah misi kelima yaitu “Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”, maka dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 telah ditetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran yang menjadi urusan/kewenangan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu Indeks Reformasi Birokrasi.

Untuk mewujudkan Visi Pembangunan Nusa Tenggara Timur selama 5 (lima) tahun kedepan yaitu “**NTT BANGKIT MENUJU MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NKRI**” dan untuk mendukung upaya pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD 2018-2023 serta dalam rangka menghadapi masalah-masalah, tantangan-tantangan, dan untuk mewujudkan indeks reformasi birokrasi maka Badan Kepegawaian daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sesuai dengan Misi Kelima yaitu Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk

meningkatkan kualitas pelayanan publik maka perlu ditetapkan tujuan dan sasaran untuk mencapai misi tersebut.

Tujuan merupakan penjabaran dari misi dan visi organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan berfungsi mempertajam fokus pelaksanaan misi dan visi organisasi. Tujuan merupakan hasil akhir yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 – 5 tahun. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Berdasarkan visi, misi, tugas dan fungsi organisasi maka ditetapkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk tahun 2018 - 2023, yaitu :

Berikut ini adalah tujuan, sasaran dan indikator kinerja sasaran serta target capaian kinerja jangka menengah pelayanan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023.

Tabel 4.1**Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Pelayanan BKD Provinsi NTT yang sesuai dengan Tujuan dan saaran RPJMD 2018-2023**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tahun		
			2021	2022	2023
Menciptakan Birokrasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Meningkatnya kualitas tatakelola panyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	100	100	100
		Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi	100	100	100

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan merupakan cara atau tindakan yang diperlukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penentuan perumusan strategi dan kebijakan perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat menjadi tolak ukur yaitu Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Tantangan

5.1.1 Strategi

Strategi diperlukan untuk menentukan arah dan tujuan Badan Kepegawaian Daerah dalam rangka peningkatan dan pengembangan kinerja. Selain itu juga strategi Badan Kepegawaian daerah harus selaras dengan arah kebijakan pembangunan Provinsi Nusa Tenggara timur yang tertuang dalam RPJMD 2018-2023. Untuk mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian daerah maka strategi-strategi yang ditempuh adalah sebagai berikut :

Untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan ditempuh strategi-strategi sebagai berikut :

- 1) Melakukan peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana aparatur pemerintah daerah serta penertiban administrasi dalam menunjang kegiatan perkantoran.
- 2) Melakukan pengadaan dan penempatan aparatur pemerintah daerah melalui Assesmen Center dan/atau CAT.
- 3) Melakukan peningkatan sumber daya aparatur melalui pendidikan formal dan informal.
- 4) Melakukan peningkatan kualitas pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian berbasis teknologi.
- 5) Melakukan penegakan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi, hak dan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.
- 6) Melakukan upaya peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.

a. Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta berpedoman pada visi dan misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 tahun mendatang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah. Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pembangunan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah sendiri.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas, maka kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- a. Penataan pegawai untuk mengisi formasi perangkat daerah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- b. Membuka ruang kepada aparatur pemerintah daerah untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan keterampilan.
- c. Membangun mitra dengan Perguruan Tinggi dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengembangkan pendidikan dan ketrampilan aparatur pemerintah daerah.
- d. Penegakan disiplin dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- e. Penerapan sanksi administrasi kepegawaian yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin.
- f. Penyediaan jaminan kesejahteraan bagi aparatur daerah.

5.1.2 Arah Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta berpedoman pada visi dan misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 tahun mendatang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah. Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Nusa Tenggara Timur merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pembangunan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah sendiri.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas, maka kebijakan yang disusun dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

- a. Penataan pegawai untuk mengisi formasi perangkat daerah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- b. Membuka ruang kepada aparatur pemerintah daerah untuk mengikuti pendidikan dan atau latihan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan keterampilan.
- c. Membangun mitra dengan Perguruan Tinggi dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengembangkan pendidikan dan ketrampilan aparatur pemerintah daerah.
- d. Penegakan disiplin dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.
- e. Penerapan sanksi administrasi kepegawaian yang tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin.
- f. Penyediaan jaminan kesejahteraan bagi aparatur daerah.

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : “NTT BANGKIT MEWUJUDKAN MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”				
Misi 5 : Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik				
NO.	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Menyediakan dan menempatkan sumber daya aparatur daerah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.	Terwujudnya ketersediaan dan penempatan sumber daya apaatur daerah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.	<p>a. Melakukan pengadaan dan penempatan aparatur pemerintah daerah melalui assessment center, CAT dan/atau moetode lainnya.</p> <p>b. Melakukan peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana aparatur pemerintah daerah serta penertiban administrasi dalam menunjang kegiatan perkantoran.</p> <p>c. Melakukan penyusunan <i>master plan</i> pola pembinaan karir pegawai.</p>	<p>a. Penataan pegawai untuk mengisi formasi perangkat daerah sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi.</p>
2.	Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.	Terwujudnya profesionalisme aparatur.	<p>Melakukan peningkatan sumber daya aparatur melalui pendidikan formal dan informal.</p>	<p>a. Membuka ruang kepada aparatur pemerintah daerah untuk mengikuti pendidikan dan atau pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan keterampilan.</p> <p>b. Membangun mitra dengan perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya dalam mengembangkan pendidikan dan keterampilan aparatur pemerintah</p>

					daerah.
3.	Meningkatkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian berbasis teknologi.	Terwujudnya pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian yang efektif dan efisien berbasis teknologi informasi.	Melakukan peningkatan kualitas pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian berbasis teknologi melalui penerapan program SIMPEG dan SAPK.	Melakukan peningkatan kualitas pelayanan administrasi dan informasi data kepegawaian berbasis teknologi melalui penerapan program SIMPEG dan SAPK.	Peningkatan sumber daya aparatur dan pengadaan sarana/prasana teknologi informasi yang memadai.
4.	Mewujudkan disiplin aparatur pemerintah daerah sesuai peraturan perundang-undangan.	Terlaksananya penegakan disiplin yang tegas terhadap aparatur pemerintah daerah sesuai peraturan perundang-undangan.	Melakukan penegakan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam penerapan fungsi, hak dan kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.	Melakukan penegakan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam penerapan fungsi, hak dan kewajiban sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.	Penegakan disiplin melalui pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar disiplin.
5.	Meningkatkan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.	Terwujudnya kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.	Melakukan upaya peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah melalui pemberian penghargaan, pelayanan perawatan dan perumahan, pembinaan mental serta tambahan penghasilan yang berbasis kinerja.	Melakukan upaya peningkatan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah melalui pemberian penghargaan, pelayanan perawatan dan perumahan, pembinaan mental serta tambahan penghasilan yang berbasis kinerja.	Penyediaan jaminan kesejahteraan bagi aparatur negara.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan dalam program, kegiatan dan pendanaan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan demikian kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang merupakan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi organisasi. Kegiatan merupakan aspek operasional dari suatu rencana strategis yang diarahkan untuk memenuhi sasaran, tujuan organisasi.

Sementara itu yang dimaksud dengan indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan suatu program dan kegiatan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang secara khusus dinyatakan sebagai pencapaian tujuan yang dapat menggambarkan skala atau tingkatan yang digunakan sebagai alat kegiatan pemantauan dan evaluasi, baik kinerja input, output, outcome maupun impacts sesuai dengan sasaran rencana program dan kegiatan.

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2018 – 2023 adalah :

1. Program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi meliputi 7 (tujuh) kegiatan

- a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 1. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
 2. Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 1. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
- c. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD
- d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

1. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 2. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 3. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 4. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 5. Fasilitasi Kunjungan Tamu
 6. Penyediaan Bahan/Material
- e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 2. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 3. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- f. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
1. Pengadaan Mebel
 2. Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
 3. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- g. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
1. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 3. Penyediaan Jasa Surat Menyurat

2. Program Kepegawaian Daerah meliputi 4 (empat) Kegiatan.

- a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 3. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
 4. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 1. Pengelolaan Mutasi ASN
 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 3. Pengelolaan Promosi ASN
- c. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 3. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
 4. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 5. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 6. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 7. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian
- d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
1. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 2. Pembinaan Disiplin ASN
 3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
 4. Evaluasi Disiplin ASN

TABEL 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

NO	TUJUAN	SASARAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	PRORAM DAN KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		UNIT KERJA PENAN GUNG/ AWAB	
								TARGET	Rp	TARGET	Rp	TARGET	Rp		KONDISI AKHIR
				KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi									
			Terwujudnya Manajemen ASN yang berkualitas dan Profesional	PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI KEPEGAWAIAN											
				Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN		Terlaksananya proses penyusunan Grand Design SDM ASN	1	1	175.000.000	1	175.000.000	1	175.000.000	1	
				Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Terlaksananya kegiatan sumpah janji PNS	360	743	181.500.000	817	199.650.000	898	219.615.000	3.494	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN		Terlaksananya Proses penerimaan CPNS, PPPK dan Formasi ASN	507	450	2.078.022.177	450	2.285.824.395	450	2.514.406.834	53.383	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN		Terlaksananya proses seleksi calon praja IPDN dan sekolah kedinasan	63	45	444.148.650	50	488.563.515	55	537.419.866	7.325	
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN		Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan penerima beasiswa dari pihak ketiga	38	22	2.413.940.804	22	2.655.334.884	78	2.920.868.373	290	
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		Tersedianya SK Penstium PNS	450	491	406.192.765	549	450.000.000	547	500.000.000	2.565	
						Penempatan PNS provinsi Kab/ Kota se-NTT yang menjadi kewenangan pprovinsi dan alih status PNS	1500	1815	217.561.630	1996	239.317.793	2195	263.249.572	8.856	
						Terlaksananya Musyawarah Provinsi dan Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Provinsi NTT	1	1	150.000.000	1	150.000.000	1	150.000.000	1	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

A. Indikator Kinerja Sesuai Tujuan Dan Sasaran RPJMD

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Biasanya, indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya. Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja.

Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2018-2023 yang dijabarkan ke dalam program prioritas. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

Tabel. T.C.28

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator	Kondis Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2019)	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
		2021	2022	2023	
Persentase Formasi Jabatan Sesuai Kulaifikasi Dan Kompetensi	NA	100 %	100 %	100 %	100 %
Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka Dan Akuntabel Untuk Eselon 2, Dan 1 Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	NA	100 %	100 %	100 %	100 %

Berikut adalah defenisi operasional indikator kinerja badan Kepegawaian daerah Provinsi NTT tahun 2018-2023

No	Indikator	Satuan	Rumus Perhitungan
1.	Persentase Formasi Jabatan Sesuai Kualifikasi Dan Kompetensi	Persen	$\frac{\text{jumlah formasi yang terisi}}{\text{jumlah formasi yang ditetapkan}} \times 100$
2.	Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka Dan Akuntabel Untuk Eselon 2, Dan 1 Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	Persen	$\frac{\text{Jumlah jabatan yang terisi}}{\text{Jumlah jabatan yang lowong}} \times 100$

Dalam pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian melaksanakan tugas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian daerah yang menjadi kewenangan Daerah dan fungsi Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah; Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian Daerah; Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian daerah; Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di bidang kepegawaian daerah; Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi maka disusunlah Indikator Kinerja Utama badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

No	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	BIDANG URUSAN	UNIT PD PENANGGUNG JAWAB	Sumber Data	KETERANGAN
	Sasaran RENSTRA PD	Sasaran RPJMD yang diacu					
1.	Terwujudnya Penataan SDM secara Optimal sesuai kualifikasi dan kompetensi	Meningkatnya Kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	<p>Persentase Formasi Jabatan Sesuai Kualifikasi Dan Kompetensi</p> <p>Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka Dan Akuntabel Untuk Eselon 2, Dan 1 Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur</p>	<p>BIDANG PERENCANAAN, SIMPEG DAN PENDIDIKAN APARATUR</p> <p>BIDANG PENGEMBANGAN PEGAWAI</p>	BKD	BKD	<p>jumlah formasi yang terisi ----- x 100</p> <p>jumlah formasi yang ditetapkan</p> <p>Jumlah jabatan yang terisi ----- x 100</p> <p>Jumlah jabatan yang lowong</p>

BAB VIII
PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan komitmen organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam kurun waktu 5 tahun (2018 – 2023). Untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi aktif dari semua pihak, terutama jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 ini merupakan sebuah alat manajemen untuk mengelola kondisi saat ini (permasalahan, potensi dan sumber daya) serta petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk bekerja menuju 5 (lima) tahun ke depan yang memuat tentang penjabaran Visi, Misi dan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah yang mangacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Dokumen RENSTRA secara normatif telah diupayakan memuat program-program dan rencana kerja 5 (lima) tahun sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Untuk menjaga dan mengendalikan pemanfaatan RENSTRA serta konsistensi dokumen-dokumen perencanaan lain diperlukan monitoring dan pelaporan secara reguler dan periodik. Untuk itu diperlukan Tim Monitoring yang terdiri dari unsur Badan Kepegawaian Daerah dan Instansi Terkait, dalam rangka mengukur tingkat kinerja dan keberhasilan program dan kegiatan yang telah direncanakan serta diharapkan dapat memenuhi prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Kupang, 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,

TTD

HENDERINA S. LAISKODAT,SP.M.Si

PEMBINA UTAMA MUDA

NIP. 19710707 199703 2 008

6 GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,


VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

B

Z