



KEBIJAKAN UMUM KEPEGAWAIAN PEMERINTAH PROVINSI NTT



HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M.SI
KEPALABKD PROVINSI NTT



9001 : 2015
27001: 2013
37001:2016

OUTLINE

- **Visi & Misi Gubernur & Wakil Gubernur NTT Periode 2018-2023**
- **Keadaan ASN Pemerintah Provinsi NTT**
- **Strategi Pengembangan ASN**
- **Evaluasi Penilaian Kinerja 2022**
- **Reformasi Pengelolaan Kinerja**



Visi dan Misi Gubernur & Wakil Gubernur NTT Periode 2018–2023

VISI

NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

MISI

Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Misi ke-5).



Pegawai Menurut Jenjang Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Prosentase	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
SD	63	4	94.03	5.97
SLTP	100	9	91.74	8.26
SLTA	1.302	630	67.39	32.61
Diploma I/II/III	586	804	42.16	57.84
S1	5.012	5.169	49.23	50.77
S2	319	218	59.40	40.60
S3	5	1	83.33	16.67
Jumlah	7.387	6.835	67,33	32,67

Sumber: Simpeg BKD Provinsi NTT, Desember 2022

Merujuk aspek pendidikan ASN, terbanyak pada jenjang pendidikan tinggi, mulai dari diploma sampai S3, dengan prosentase mencapai 41,64 %. Sementara sisanya adalah pendidikan menengah kebawah sebanyak 19,83%. Jenjang pendidikan sarjana, terbanyak jenjang S1 sebanyak 5.012 orang, kemudian diikuti jenjang pendidikan diploma (D1-D3) sebanyak 1.402 orang. Jenjang pendidikan sarjana dua (S2) sebanyak 519 orang, sementara jenjang sarjana tiga (S3) sebanyak 5 orang.



Jumlah PNS Menurut Golongan Ruang

Golongan I		Golongan II		Golongan III		Golongan IV	
L	P	L	P	L	P	L	P
72	4	1.075	413	4.655	5.239	1.585	1.179
76		1.488		9.894		2.764	

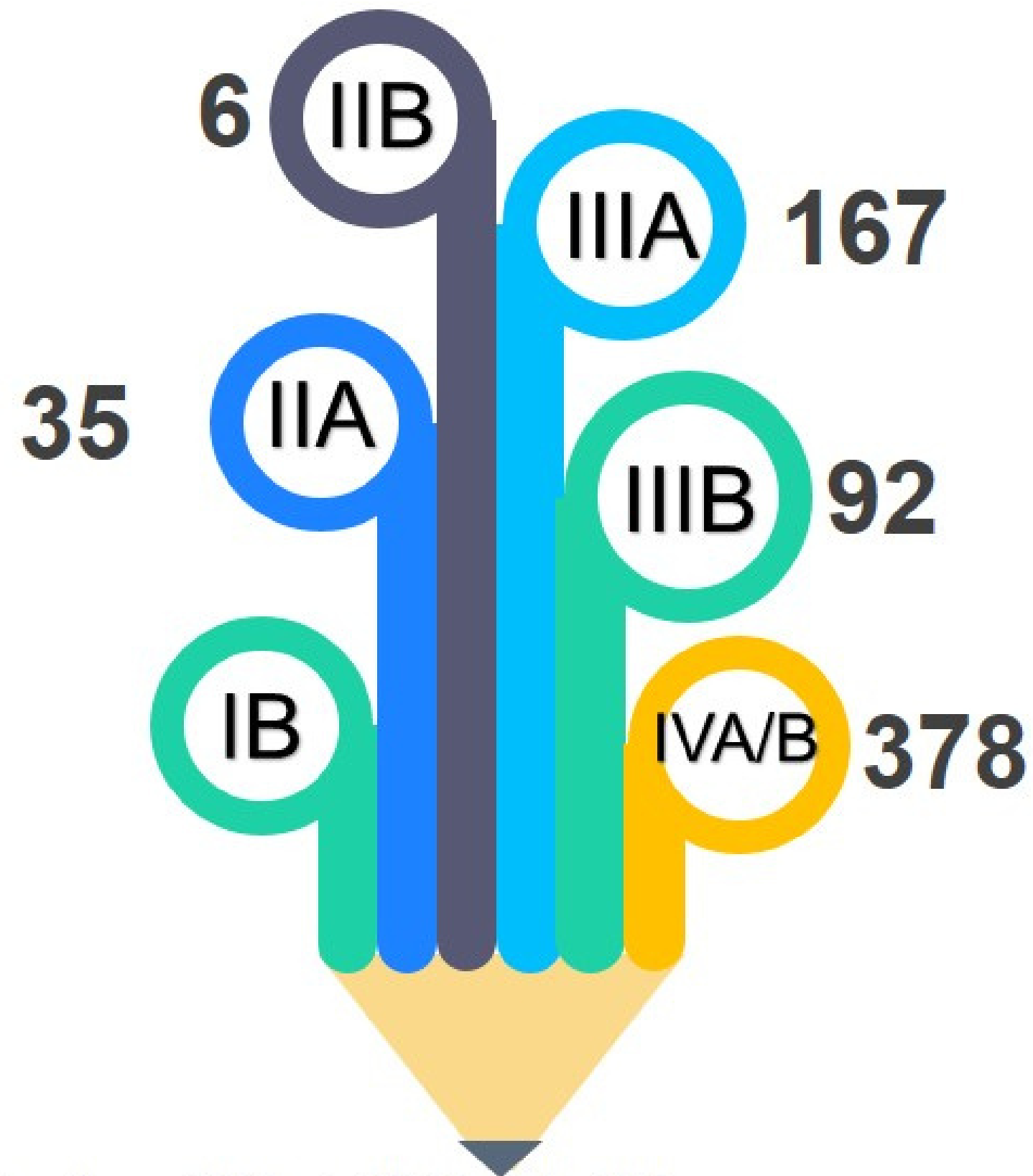
Sumber: Simpeg BKD Provinsi NTT, Desember 2022

Jumlah ASN berdasarkan kepangkatan, memperlihatkan adanya variasi baik menurut golongan maupun jenis kelamin. Dari sebanyak 14.171 orang ASN pada tahun 2022 di NTT, jumlah terbanyak berada pada Golongan Ruang III yaitu 9.894 orang, kemudian diikuti oleh mereka yang berada pada Golongan Ruang IV sebanyak 2.764 orang, 1.488 orang dalam Golongan Ruang II, dan sisanya dalam jumlah yang relatif rendah adalah mereka yang berada dalam Golongan Ruang I (76 orang).

Variasi jumlah dan prosentase ASN laki-laki dan perempuan juga tampak pada ruang golongan I, II dan IV yang lebih didominasi oleh kelompok ASN laki-laki, sementara untuk golongan ruang III didominasi ASN perempuan.



Jumlah PNS Menurut Jabatan Struktural



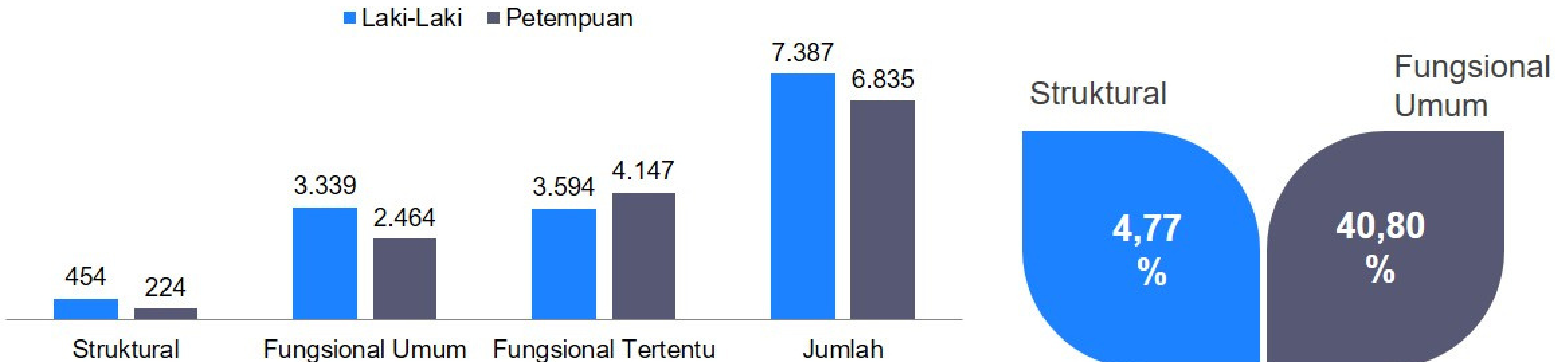
Jenis Kelamin	Prosentase					
	I B	II A	II B	III A	III B	IV A
Laki-Laki	-	80,00	66,67	68,96	82,61	61,11
Perempuan	-	20,00	33,33	31,14	17,39	38,89

Berdasarkan gambaran jabatan eselon di atas, memberikan pemaknaan bahwa terjadi peningkatan partisipasi ASN perempuan untuk terlibat dalam menduduki jabatan struktural pemerintahan di OPD, Badan dan Kantor di NTT. Dengan demikian dapat disimpulkan juga bahwa perempuan secara riil telah memberikan andil yang cukup berarti bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah di NTT melalui pengembangan kebijakan demi kemajuan daerah dan masyarakat yang meningkat dan berkelanjutan.

Sumber: Simpeg BKD Provinsi NTT, Desember 2022



Jumlah PNS Menurut Jenjang Jabatan



Sumber: Simpeg BKD Provinsi NTT, Desember 2022

Jumlah ASN NTT menurut Jenjang Jabatan Struktural dan Fungsional Tahun 2022. Jabatan fungsional tertentu yang dimaksud meliputi JFT bidang pendidikan, JFT bidang kesehatan dan JFT bidang teknis. Dari gambaran yang ada memberikan pemaknaan bahwa keterlibatan perempuan untuk mengembangkan karier melalui jalur fungsional tertentu lebih terbuka dan besar dibanding laki-laki. Dan tentunya hal ini menjadi peluang penting dan strategis dalam pengembangan sumberdaya manusia ASN di NTT kedepan.



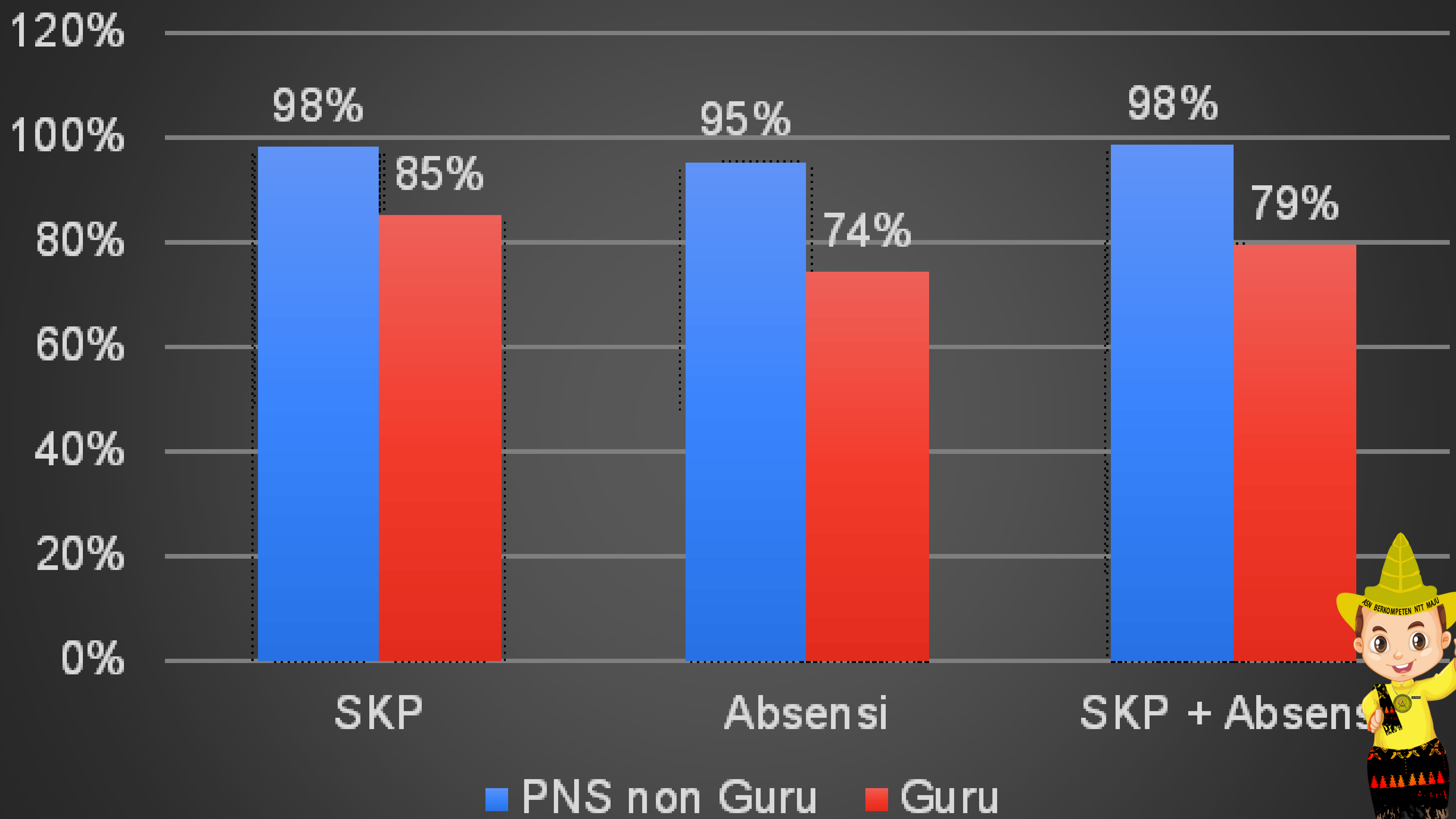
Strategi Pengembangan ASN



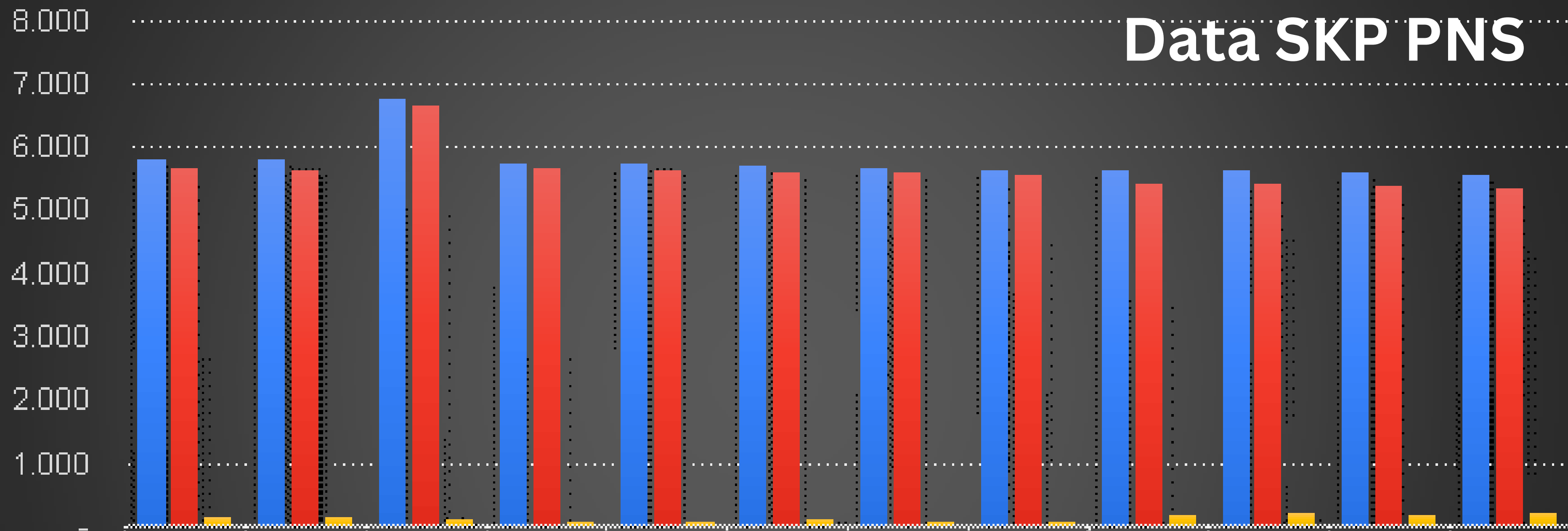
EVALUASI KINERJA ASN TAHUN 2022

PELAPORAN SKP DAN PERILAKU





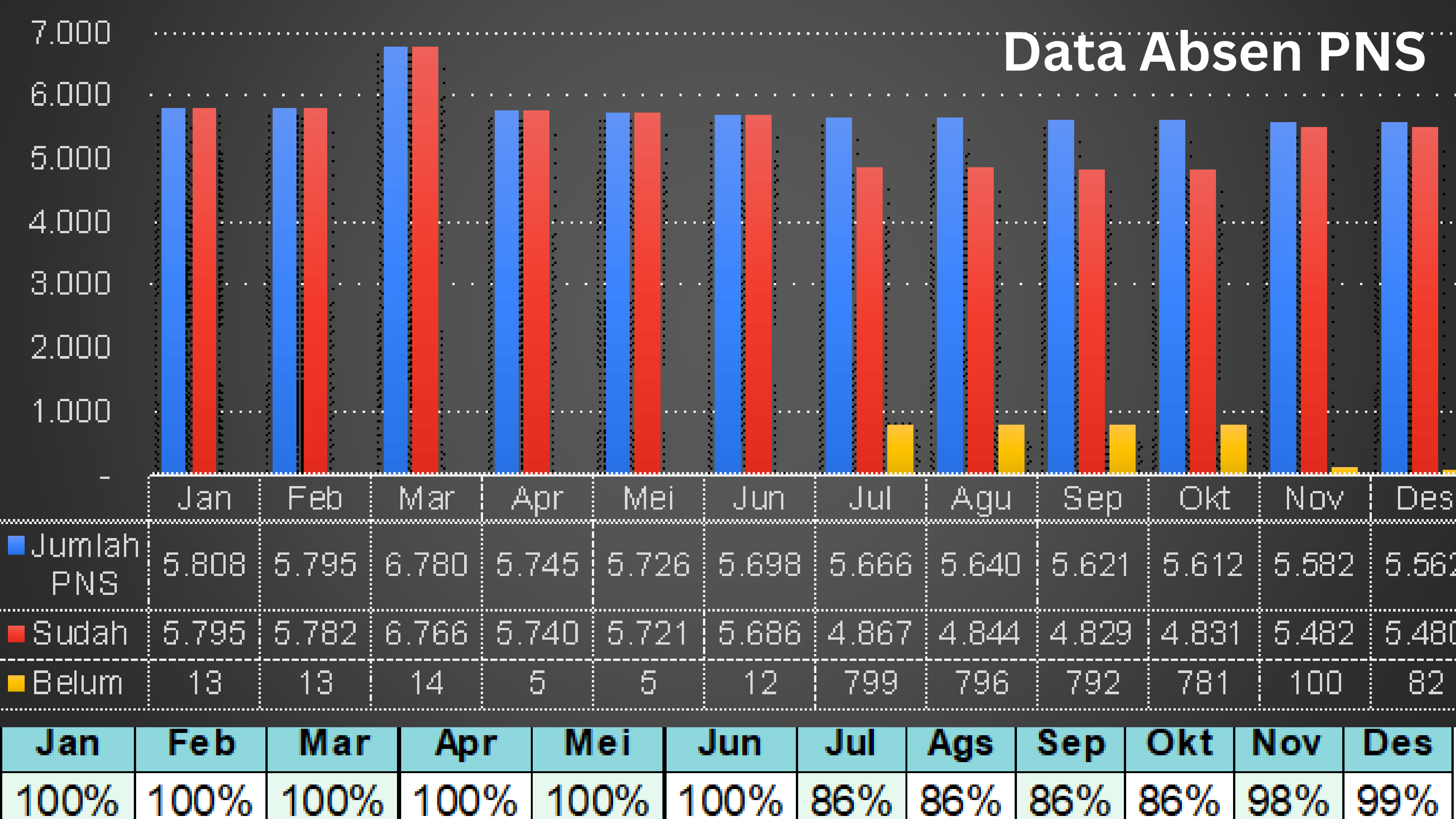
Data SKP PNS



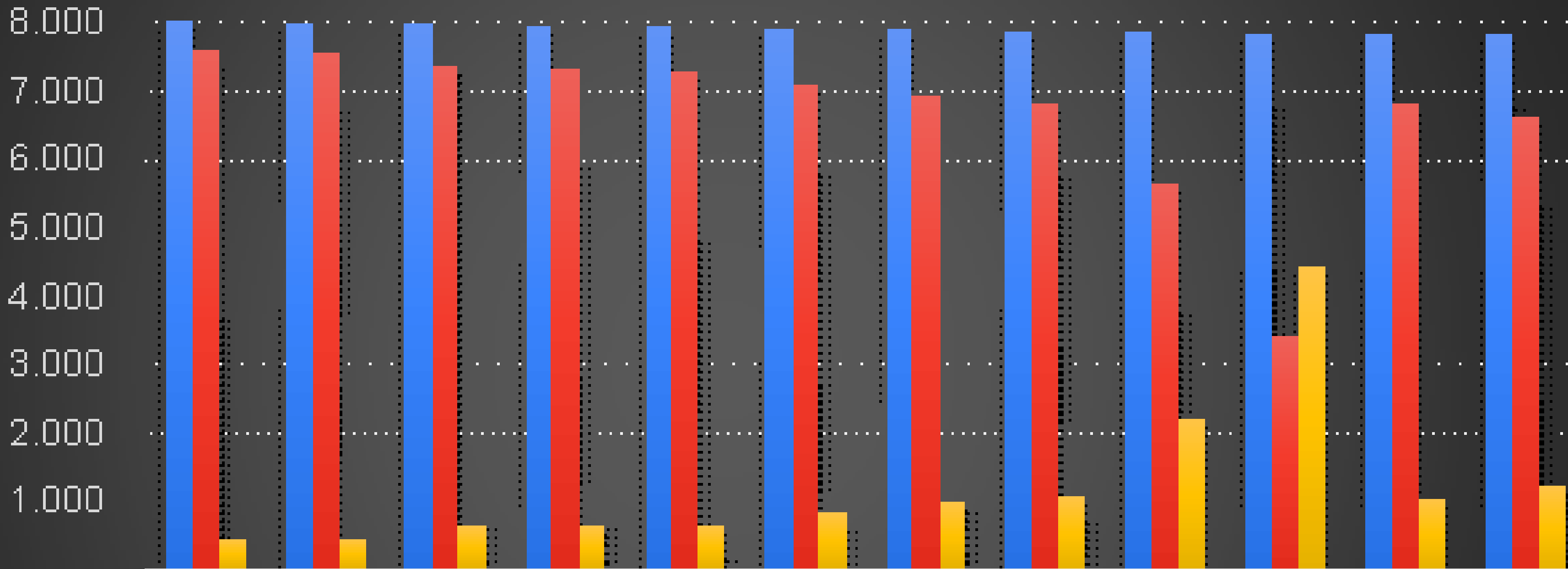
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah PNS	5.808	5.795	6.780	5.745	5.726	5.698	5.666	5.640	5.621	5.612	5.582	5.562
Sudah	5.680	5.645	6.658	5.674	5.649	5.585	5.588	5.562	5.430	5.413	5.398	5.342
Belum	128	150	122	71	77	113	78	78	191	199	184	220

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
98%	97%	98%	99%	99%	98%	99%	99%	97%	96%	97%	96%

Data Absen PNS



Data SKP Pendidik & Tenaga Kependidikan

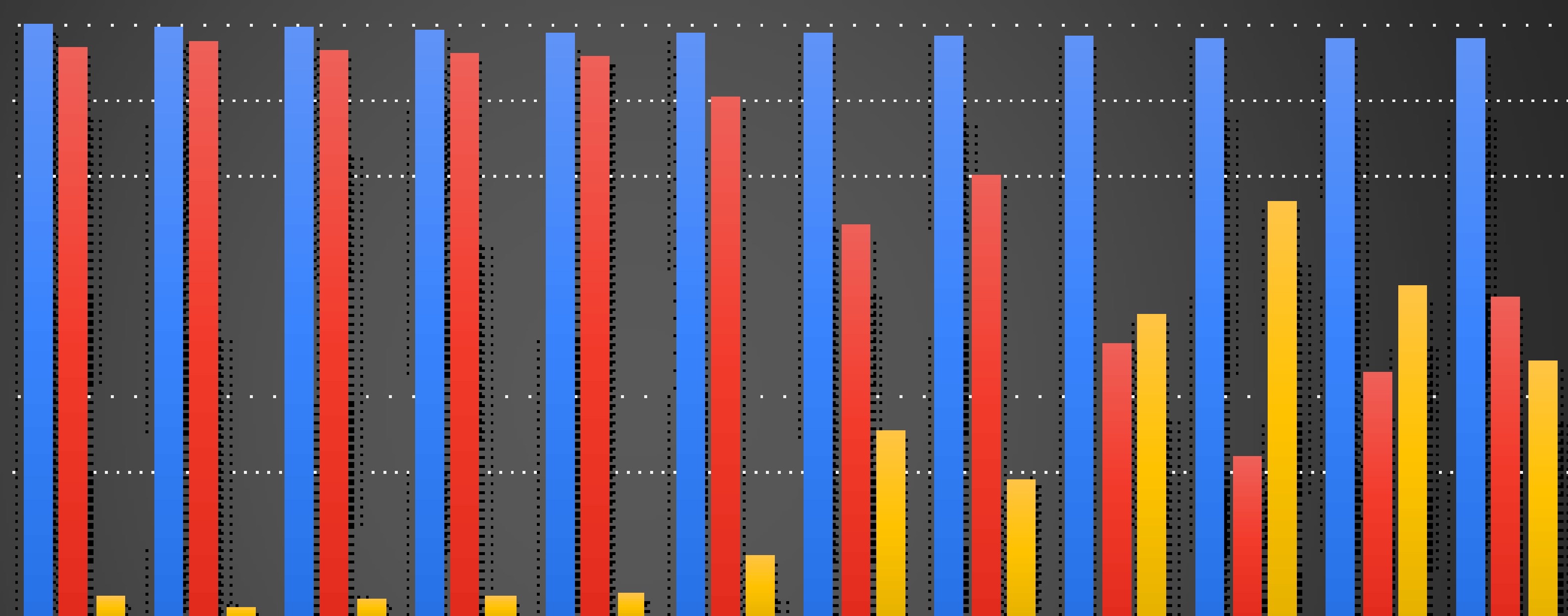


	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
■ Jumlah ASN	8.011	7.985	7.969	7.947	7.926	7.910	7.887	7.874	7.856	7.829	7.824	7.824
■ Sudah	7.573	7.544	7.345	7.322	7.297	7.090	6.912	6.815	5.641	3.389	6.792	6.618
■ Belum	438	441	624	625	629	820	975	1.059	2.215	4.440	1.032	1.206

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
95%	94%	92%	92%	92%	90%	88%	87%	72%	43%	87%	85%

Data Absen Pendidik & Tenaga Kependidikan

8.000
7.000
6.000
5.000
4.000
3.000
2.000
1.000
-



	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah ASN	8.011	7.985	7.969	7.947	7.926	7.910	7.887	7.874	7.856	7.829	7.824	7.824
Sudah	7.705	7.809	7.676	7.646	7.587	7.037	5.331	5.975	3.734	2.191	3.320	4.329
Belum	306	176	293	301	339	873	2.556	1.899	4.122	5.638	4.504	3.495

Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
96%	98%	96%	96%	96%	89%	68%	76%	48%	28%	42%	55%

KENDALA/HAMBATAN

- Belum semua Perangkat Daerah/Sekolah menggunakan Mesin Presensi Elektronik
- Kepatuhan PNS melaporkan aktivitas harian setiap hari masih rendah
- Atasan Langsung terlambat memverifikasi dan melakukan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)



REFORMASI PENGELOLAAN KINERJA

UU No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

UU No. 43/1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8/1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara

UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PP 10/1952
Daftar Pernyataan Kecakapan Pegawai Negeri

PP 10/1979
Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS
DP3

PP 46/2011
Penilaian Prestasi Kerja PNS
SASARAN KERJA PEGAWAI

PP 30/2019
Penilaian Kinerja PNS
SASARAN KINERJA PEGAWAI

PP 30/2019
PP 49/2018
Penilaian Kinerja Pegawai
SASARAN KINERJA PEGAWAI



Perka BKN No. 1/2013
Ketentuan Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja

Semester 2 2021
Permenpan RB No. 8/2021
tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS

2022
Permenpan RB No. 6/2022
tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN

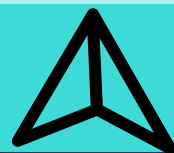
POIN-POIN PERUBAHAN

PERMENPAN RB NO. 6 TAHUN 2022

JUDUL

PermenPANRB
Pengelolaan
Kinerja ASN

Kebijakan pengelolaan kinerja juga berlaku untuk PPPK. Pada prinsipnya pengelolaan kinerja pegawai antara PNS dan PPPK adalah sama.



PERILAKU KERJA

Core Values Ber-
Akhlak

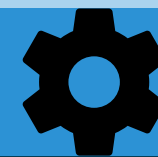
Memasukan Core Values Ber-Akhlak dan panduan perilakunya sebagai perilaku kerja yang akan mempengaruhi predikat kinerja ASN.



MEKANISME KERJA

Mekanisme Kerja
Agile

Memasukan mekanisme kerja agile yang mendukung kebutuhan organisasi yang lincah dan dinamis dalam menghadapi perubahan dunia yang semakin cepat.



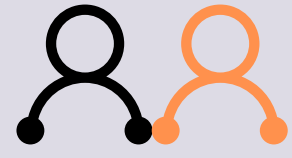
SKP & ANGKA KREDIT

Memisahkan
antara SKP dan
Angka Kredit

Predefine task tidak lagi menjadi satu-satunya acuan utama dalam menentukan kinerja pegawai. Klarifikasi ekspektasi dan dialog kinerja diharapkan lebih sering dilakukan oleh pimpinan dan pegawai.



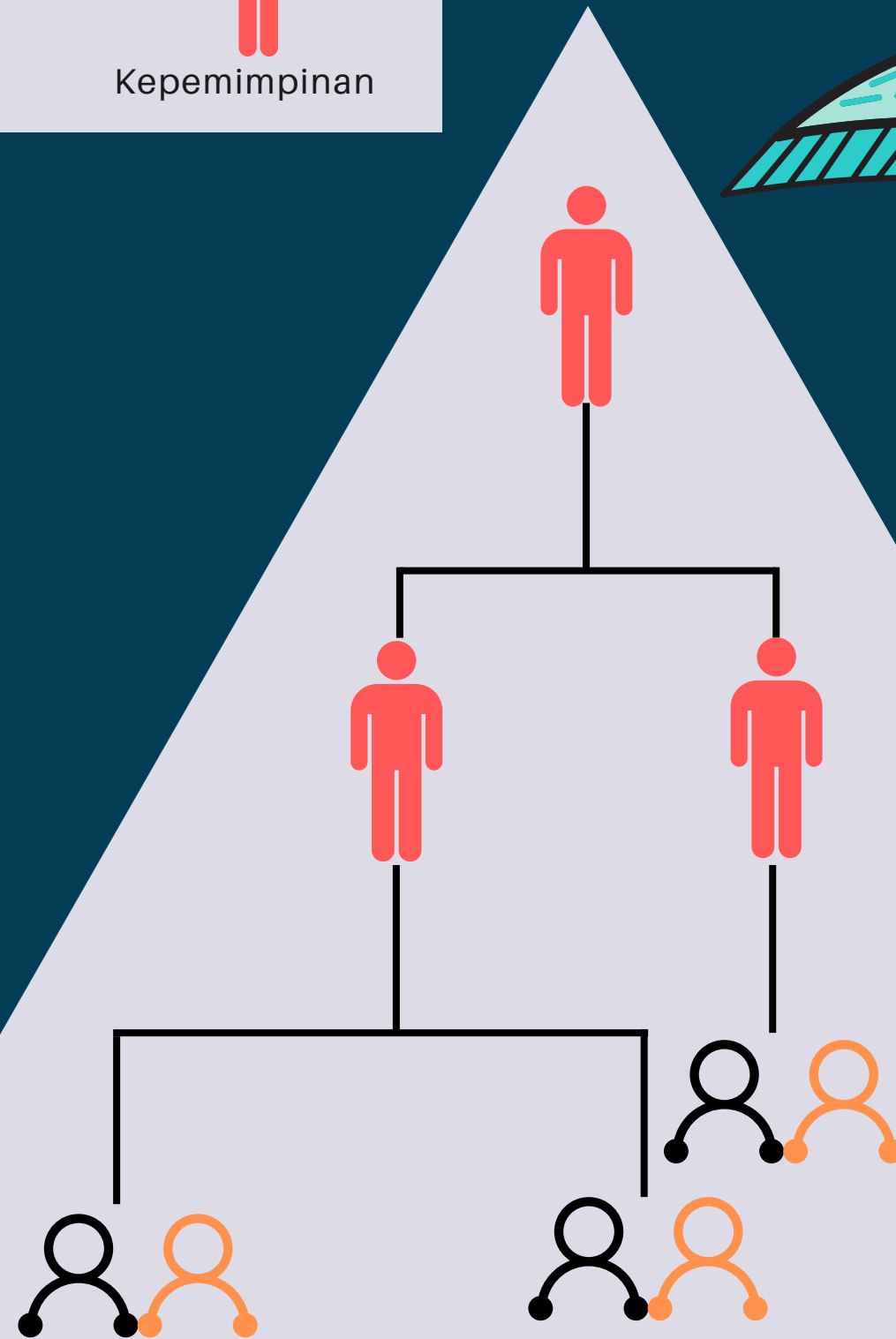
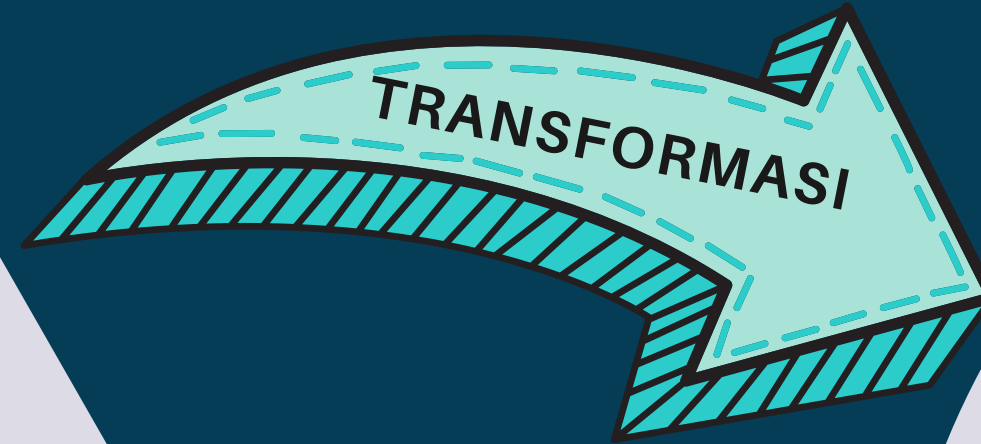
POIN-POIN PERUBAHAN PERMENPAN RB NO. 6 TAHUN 2022



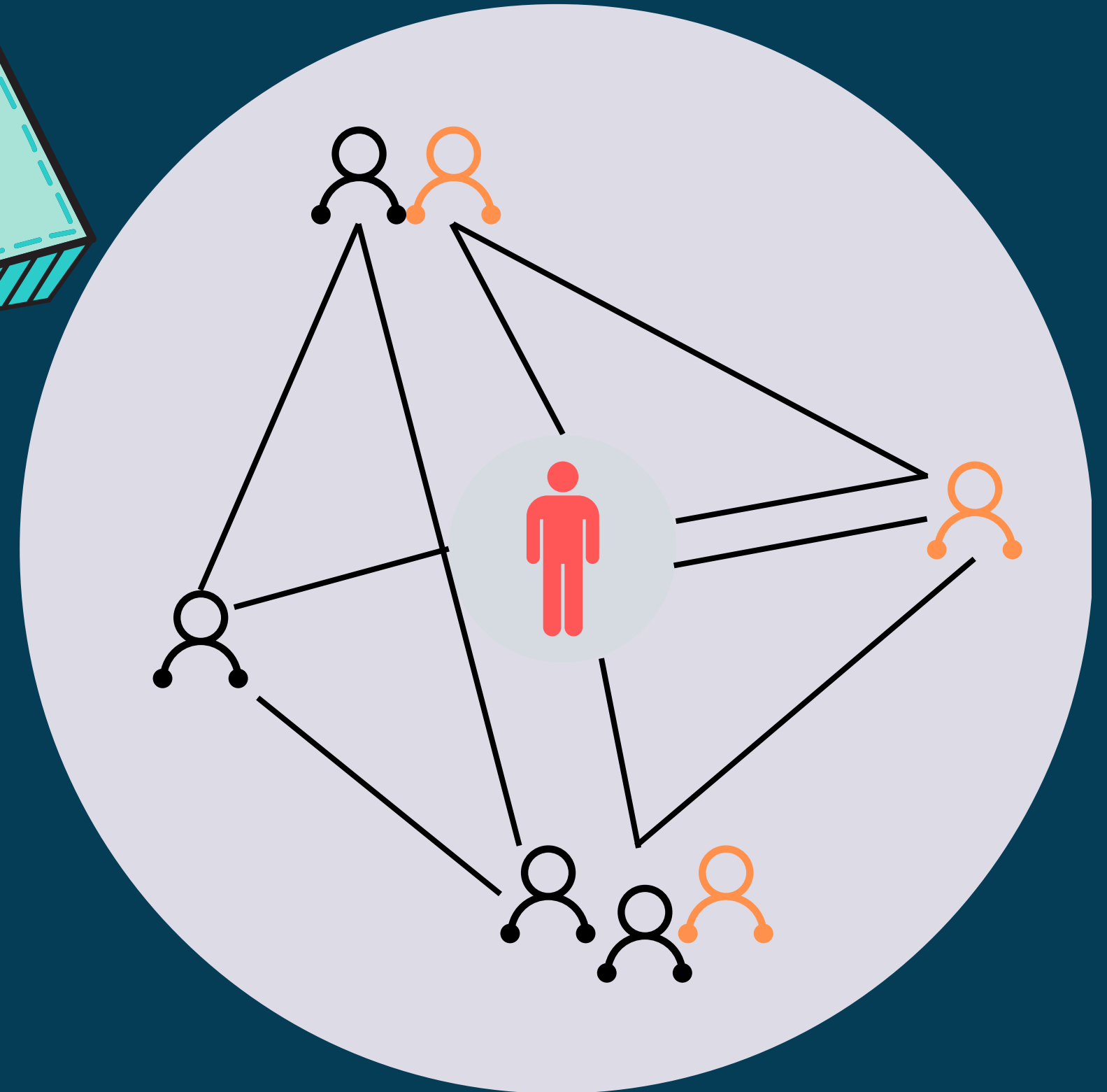
JF/Pelaksana



Kepemimpinan



ORGANISASI TRADISIONAL

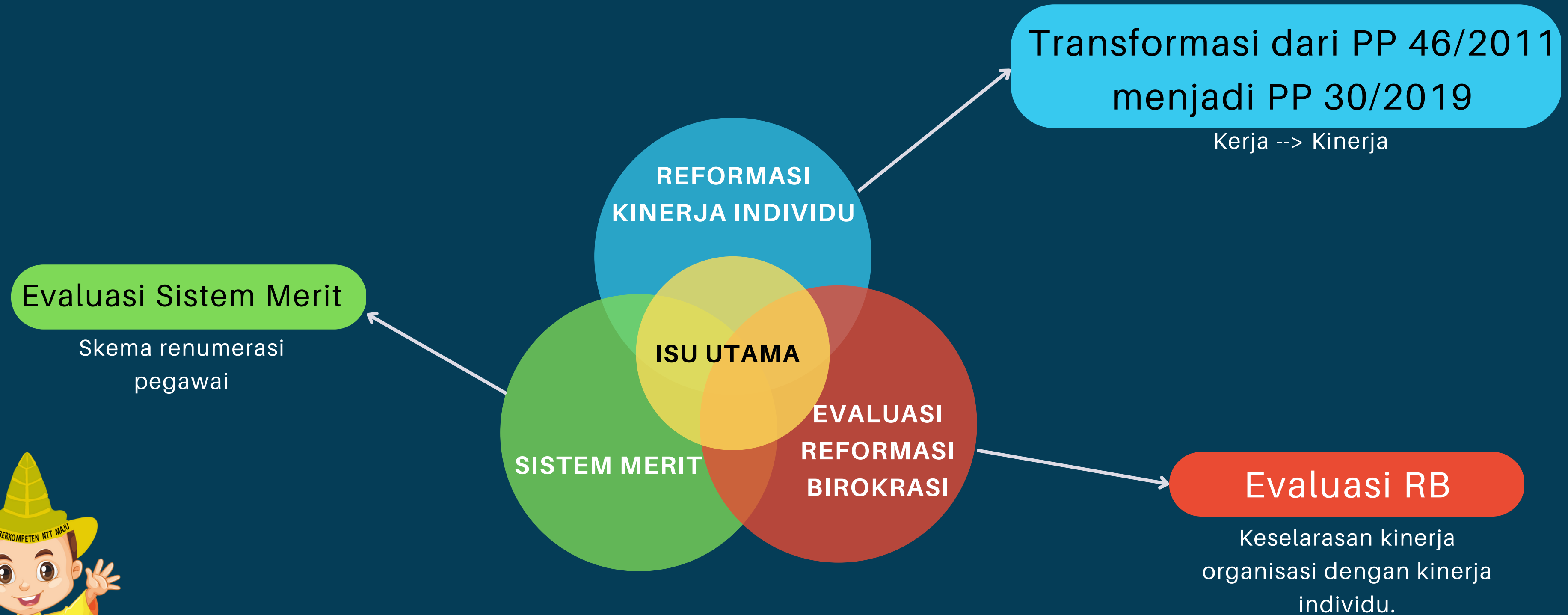


ORGANISASI AGILE

Mekanisme kerja yang *agile* mendukung pengelolaan kinerja ASN



ISU-ISU KINERJA



PENTINGNYA PENGELOLAAN KINERJA ASN

PENGEMBANGAN KARIER PNS

Mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi berdasarkan kinerja.

MANAJMEN TALENTA

Kinerja harus menjadi salah satu dasar penempatan talent pool.

TUNJANGAN KINERJA

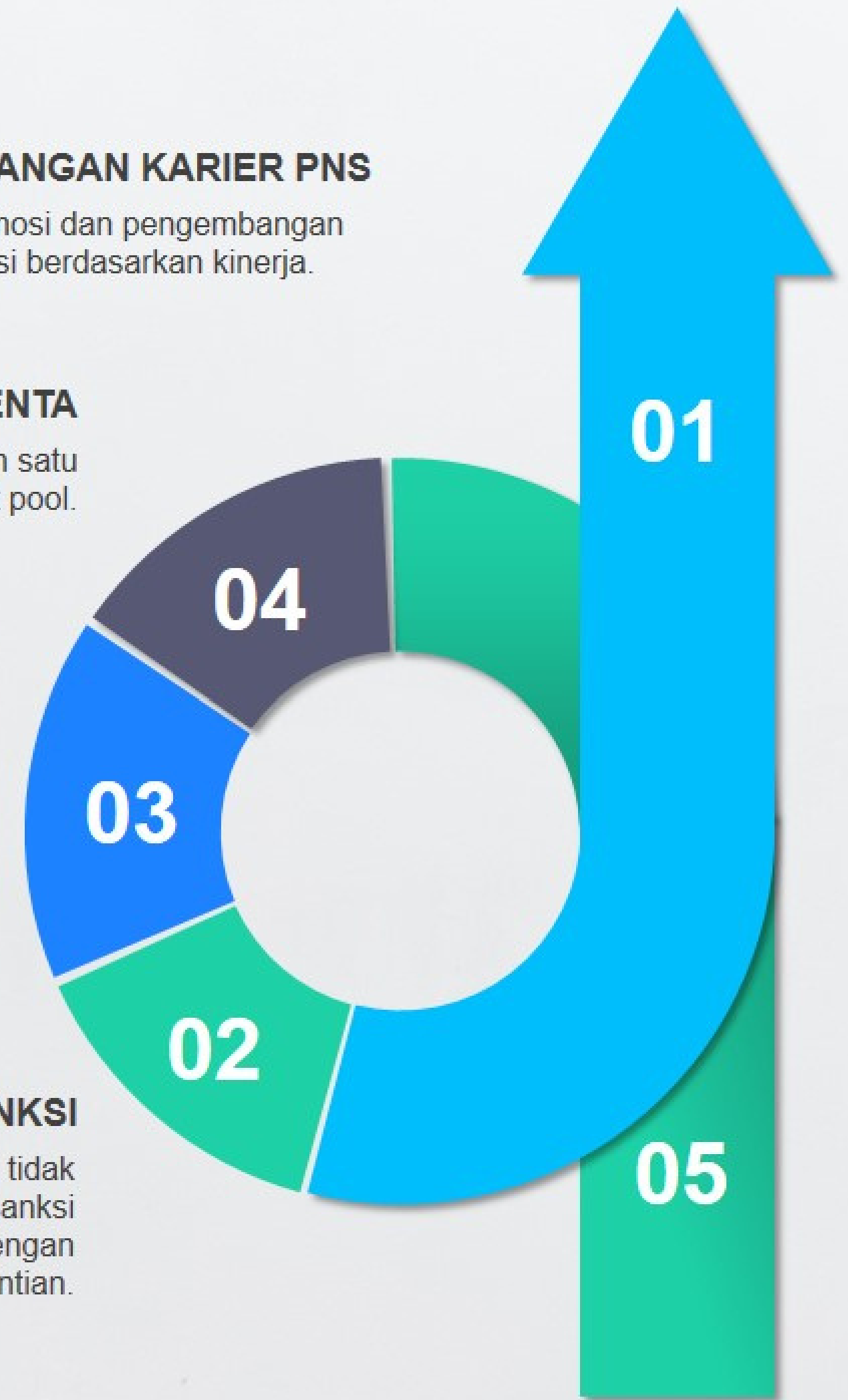
Tambahan Penghasilan Pegawai dibayarkan berdasarkan pencapaian kinerja.

PENGHARGAAN

Pemberian penghargaan berdasarkan penilaian kinerja yang obyektif dan transparan.

SANKSI

Penilaian kinerja ASN yang tidak mencapai target kinerja diberi sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.



“

Orang yang berkerja belum tentu berkinerja, orang yang berkinerja pasti bekerja.

”

Kita sering mengaku banyak pekerjaan, tetapi sebuah pertanyaan untuk kita, apakah pekerjaan yang kita lakukan tersebut mendukung kinerja organisasi atau tidak? Ataukah, pekerjaan kita lebih banyak menunjang kinerja individu?

Penilaian kinerja merupakan paradigma baru dalam dunia kinerja ASN dewasa ini. Karena itu, penting bagi seluruh ASN untuk mengikuti kegiatan ini selain untuk membuka wawasan dan cara kerja baru di balik PP. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai jo Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN





**TERIMA
KASIH**