

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NTT

LKIP 2022



Lembaran Verifikasi Level 1 LKIP 2022

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NTT

Catatan/koreksi:

1. Sistematika penulisan LKIP disesuaikan dengan ketentuan perundang - undangan yang berlaku .
2. Target dan realisasi kinerja yang termuat dalam tabel capaian kinerja per tahun didasarkan evaluasi kinerja yang telah dilaksanakan.
3. Sesuaikan capaian kinerja atau output dari masing -masing kegiatan yang telah dilaksanakan selama tahun anggaran 2022 berdasarkan laporan kinerja tahunan yang disampaikan oleh masing-masing bidang pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Permasalahan dan solusi dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi selama tahun 2022 sesuai dengan kondisi yang dihadapi oleh masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Realisasi anggaran sesuaikan dengan laporan realisasi anggaran (LRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur per 31 desember 2022.

Kupang, 27 Januari 2023

W KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH 4
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, 4



HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197107071997032008

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 merupakan pertanggung jawaban atas capaian kinerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan kontrak kinerja yang telah ditetapkan selama 1 (satu) dari bulan Januari 2022 hingga Desember 2022. Selain itu laporan ini juga dapat digunakan sebagai alat kendali untuk menilai kinerja pimpinan secara kuantitatif serta mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan pada suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing- masing instansi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata Revisi atas LKIP dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

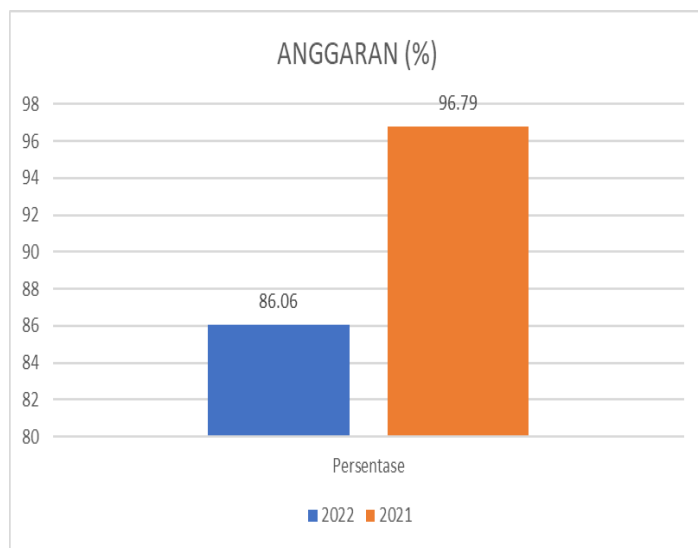
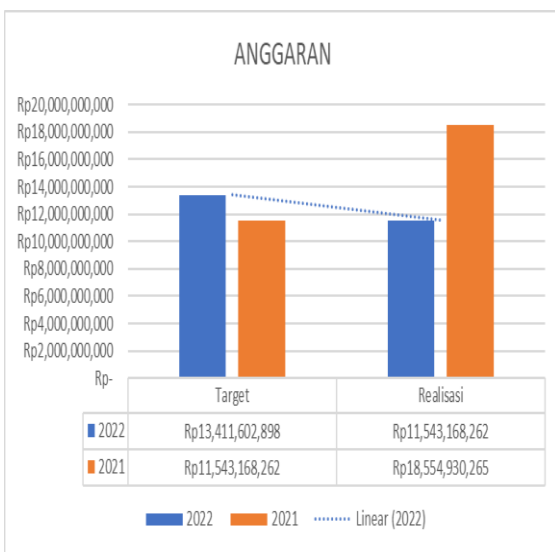
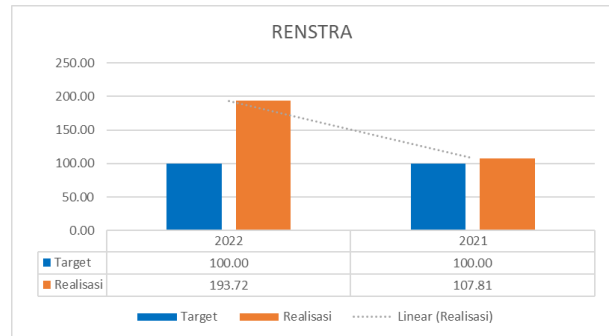
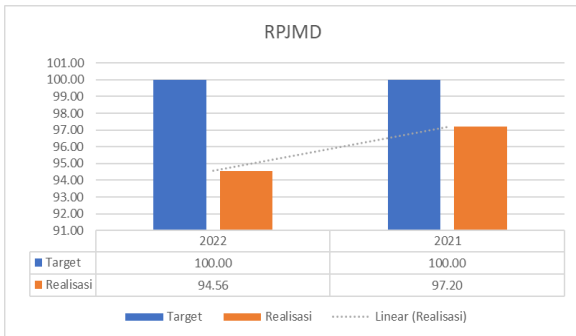
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selaku Perangkat Daerah memiliki kewajiban untuk menyusun LKIP sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam Rencana Strategis (Renstra) 2018- 2023 , Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sasaran strategis terdiri dari 5 sasaran yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan pokok dari keempat bidang dan Sekretariat.

Dari hasil perhitungan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 terhadap pencapaian target indikator kinerja RPJMD 2018-2023 maka diperoleh persentase capaian RPJMD yang diperoleh rata-rata sebesar **100 %**, sedangkan untuk capaian RENSTRA diperoleh rata-rata **193.72 %** dan keduanya masuk katagori **SANGAT BERHASIL** jika dibandingkan dengan capaian RPJMD 2021 sebesar **97,20 %** dan capaian RENSTRA 2022 sebesar **96.52 %** . Sedangkan dalam penyerapan anggaran baik itu untuk Program Penunjang Urusan dan Program Kepegawaian capaian di tahun 2022 sebesar **86.06 %** dari Total DPPA sebesar **Rp. 13.411.602.898,-**. Jika dibandingkan dengan capaian di tahun 2021 sebesar **96,89 %** dengan total anggaran dalam DPPA sebesar **Rp. 19.139.090.690,-** dan realisasinya sebesar **18.554.930.265,-**, maka telah terjadi penurunan dalam capaian anggaran ditahun ini sebesar **10.83%**. Salah satu factor yang paling menyebabkan rendahnya penyerapan anggaran di tahun 2022 dikarenakan tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2022 sebagaimana yang tercatat dalam DPPA Badan Kepegawaian Daerah, dialihkan untuk mendanai prioritas pembangunan. Meskipun demikian, pencapaian kinerja di tahun ini sangat meningkat dibandingkan dengan tahun 2021 yang paling banyak bersumber dari indikator uji kompetensi bagi pejabat pengawas dan pelaksana yang jauh melebihi target RENSTRA yang ditetapkan namun untuk menjawab tuntutan Reformasi Birokrasi.

Setiap pelaksanaan kegiatan dan implemementasi kebijakan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menghadapi kendala adanya perubahan aturan sehingga mewajibkan adanya penyesuaian di tingkat Provinsi baik dari segi pemahaman akan berbagai regulasi dan tuntutan kebutuhan, Kualitas SDM , Sarana dan Prasana serta anggaran yang memadai untuk mendukung kinerja BKD Provinsi NTT dalam mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, kondisi ini tentu juga berpengaruh terhadap mitra kerja Pemerintah Provinsi NTT dengan pemerintah Kab/ Kota sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yang tentunya sangat berdampak pada berbagai aspek dan kepentingan. Berbagai koordinasi dan kerja sama perlu ditingkatkan lagi agar tidak menimbulkan dampak buruk terhadap kinerja BKD Provinsi NTT.

Adapun sistem penulisan LKIP sebagai berikut: Bab. I. Pendahuluan, Bab II. Perencanaan Kinerja, Bab III. Akuntabilitas Kinerja yang terdiri dari (A) Capaian Kinerja Organisasi, (B). Capaian Kinerja Lainnya (C). Realisasi Anggaran dan Bab IV. Penutup. Di sertakan juga lampiran pendukung berupa (1). Perjanjian Kinerja dan (2) Lain-lain yang dianggap perlu.

DIAGRAM CAPAIAN TAHUN 2021 – 2022



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur patut kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas perkenanNya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022. Hal ini merupakan tahun ketiga penyusunan sejak ditetapkannya RPJMD Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode 2018- 2023, yang menjabarkan target dan realisasi pencapaian RPJMD dan RESNTRA.

Secara substantif Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah merupakan wadah bagi pelaporan kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan pencapaian kinerja dan disusun sesuai dengan amanat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata Revisi atas LKIP dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Isi dari LKIP pada intinya merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijaksanaan operasional organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, serta penjelasan tentang kinerja, capaian kinerja dan analisis capaian kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah merupakan media pertanggungjawaban yang transparan dan akuntabel, dalam memenuhi harapan masyarakat yaitu mewujudkan *Pemerintahan bersih* dan *Pemerintahan baik*. Meski demikian kami menyadari masih terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu terus ditingkatkan dalam upaya pencapaian kinerja yang lebih baik maupun dalam penyusunan laporan ini.

Akhir kata, semoga Laporan ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima terhadap masyarakat.

Kupang, 27 Januari 2023

W/ KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH /
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, /



HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197107071997032008

DAFTAR ISI

LEMBARAN VERIFIKASI LEVEL 1 LKIP 2022

IKHTISAR EKSEKUTIF

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Tugas dan Fungsi
- 1.4. Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai.....
- 1.5. Dasar Hukum Penyusunan LKIP.....
- 1.6. Sistematika Penulisan

BAB II: PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- 2.1. Rencana Strategis 2018-2023
- 2.2. Rencana Strategis Tahun 2022
- 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

BAB III: AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Pengukuran Kinerja Sasaran
- 3.2. Akuntabilitas Keuangan
- 3.3. Alokasi dan Realisasi Pelaksanaan APBD tahun 2021

BAB IV PENUTUP

- 4.1 Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja
- 4.2 Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian Sasaran serta Langkah Antisipatif
- 4.3 Strategi Pemecahan Masalah

LAMPIRAN – LAMPIRAN

1. Perjanjian Perubahan Kinerja 2022;
2. Rencana Kinerja 2022;
3. Rencana Aksi 2022;
4. Kegiatan BKD 2022 dapat diakses di alamat Media Sosial BKD Provinsi NTT.

BAB. I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan tuntutan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam mendukung hal itu diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan sesuai regulasi (*legitimate*) sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pemerintahan yang baik (*good governance*) yang dimaksud adalah merupakan proses penyelenggaraan kekuasaan negara dalam melaksanakan penyediaan *publicgood* and *services* disebut *governance* (pemerintahan atau pemerintahan), sedangkan praktek terbaiknya disebut “ *good governance* “ (kepemerintahan yang baik). Agar “*good governance*” dapat menjadi kenyataan dan berjalan dengan baik, maka dibutuhkan komitmen dan keterlibatan semua pihak yaitu pemerintah, *private sector* dan masyarakat. *Good governance* yang efektif menuntut adanya “*alignment*” (koordinasi) yang baik dan integritas, profesional serta etos kerja dan moral yang tinggi. Dengan demikian penerapan konsep *good governance* penyelenggaraan kekuasaan pemerintah negara merupakan tantangan tersendiri.

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dibuat dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan

sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu system akuntabilitas yang memadai. LKIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai Kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas, maka LKIP berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Bertitik tolak dari RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Renstra Badan kepegawaian Daerah dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan LKIP Tahun 2022 berdasarkan pada indikator (*inputs, Outputs, dan Outcomes*), juga diatur mengenai metode, mekanisme dan tata cara pelaporannya. Oleh karena itu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang menjadi laporan kemajuan penyelenggaraan pemerintahan oleh Gubernur kepada Presiden ini telah disusun dan dikembangkan sesuai peraturan yang berlaku. Realisasi yang dilaporkan dalam LKIP ini merupakan hasil kegiatan Tahun 2022.

1.2. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini disusun dan disampaikan dengan maksud untuk memberikan informasi tentang capaian pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan Rencana Stratejik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur kepada Gubernur dan segenap *stakeholders* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelaksanaan program kerja selama tahun 2022.

Selain itu laporan ini dapat menjadi sarana evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

Sedangkan tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini adalah :

- a) Untuk mewujudkan akuntabilitas instansi pemerintah kepada pihak pemberi mandat/amanat;
- b) Pertanggungjawaban dari unit yang lebih rendah kepada unit kerja yang lebih tinggi atau pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan;

- c) Perbaiki dalam perencanaan, khususnya perencanaan jangka pendek dan menengah.

1.3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

a. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah

Sesuai Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 27 Tahun 2022, 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 merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pembinaan KORPRI yang menjadi kewenangan Daerah".

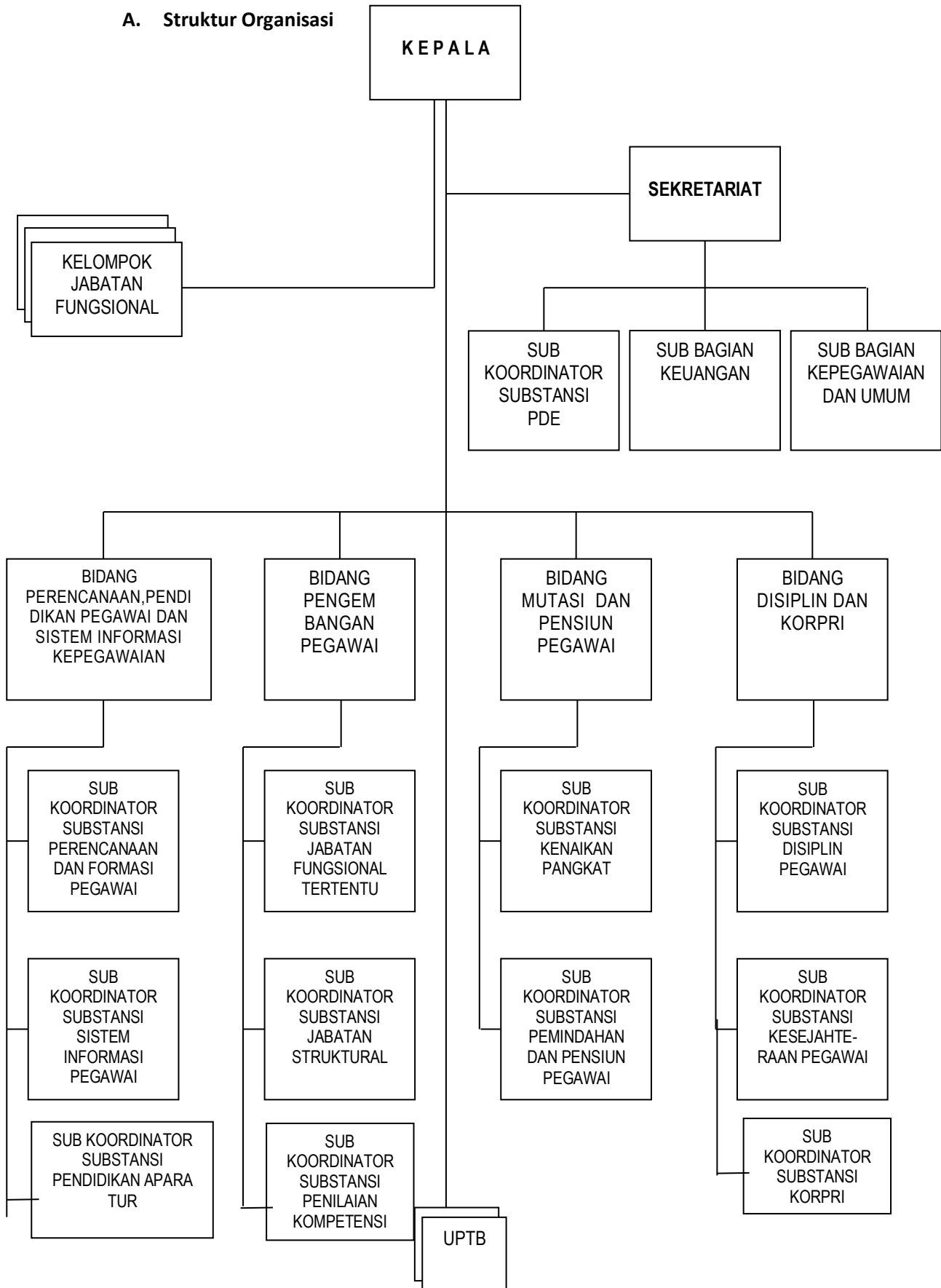
b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

Selain itu, Dalam Bab IV pasal 5 ayat 1 menyatakan bahwa Badan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1), mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan KORPRI yang menjadi kewenangan Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana pada ayat (1), Badan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut;

1. Penyusunan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Daerah dan pembinaan KORPRI;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian Daerah dan KORPRI;
3. Pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian Daerah dan Pembinaan KORPRI;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian daerah dan Pembinaan KORPRI;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing- masing.

1.4. Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai (Pergub Nomor 27, tanggal 3 Januari 2022)

A. Struktur Organisasi



B. Jumlah Pegawai

Sumber daya manusia aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah kondisi 31 Desember 2022 adalah sebanyak 88 orang yang dapat diuraikan sebagai berikut:

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	Terisi hanya 2 (2 lowong)
4.	Kepala Sub Bagian/	2 orang	IV-a	ada
5.	Sub Koordinator Substansi	11 Orang	IV/JFT Penyetaraan	Terisi hanya 9 (3 lowong)
6.	Fungsional Arsiparis	--	--	Tidak Ada
7	Fungsional Pranata SDM Aparatur Penyelia	2 orang	--	Ada
8	Fungsional Analisis SDM Aparatur Pertama	2 orang	--	Ada
9	Fungsional Analisis SDM Aparatur Muda	6 orang	--	Ada
10	Fungsional Pranata Komputer Pertama	3 orang	--	Ada
11	Fungsional Pranata Komputer Muda	2 orang	--	Ada
12	Fungsional Assessor SDMA Muda	4 orang	--	Ada
13	Fungsional Assessor SDMA Pertama	3 Orang	--	Ada
14	Fungsional Umum	50 orang	--	Ada
15	CPNS	5 Orang	--	Ada
TOTAL PNS		87 orang		

1.5. Dasar Hukum Penyusunan LKIP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, mengenai kewajiban untuk berakuntabilitas kepada publik. Landasan hukum tersebut diantaranya:

- a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan;
- c) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB RI nomor 53 tahun 2014;
- d) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB RI nomor 89 tahun 2021 Tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e) Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

1.6. Sistematika Penyusunan

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2022 terdiri dari;

IKHTISAR EKSEKUTIF

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Tugas dan Fungsi
- 1.4. Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai
- 1.5. Dasar Pelaksanaan
- 1.6. Sistematika Penyusunan

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- 2.4. Rencana Strategis 2018-2023
- 2.5. Rencana Strategis Tahun 2022
- 2.6. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.4. Pengukuran Kinerja Sasaran
- 3.5. Akuntabilitas Keuangan
- 3.6. Alokasi dan Realisasi Pelaksanaan APBD tahun 2022

BAB IV PENUTUP

- 4.4 Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja
- 4.5 Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian Sasaran serta Langkah Antisipatif
- 4.6 Strategi Pemecahan Masalah

LAMPIRAN- LAMPIRAN

- 1. Perjanjian Kinerja Perubahan 2022
- 2. Rencana Kinerja Tahun 2022
- 3. Foto Pelaksanaan Kegiatan di tahun 2022
- 4. Alamat Website dan Media Sosial BKD Provinsi NTT

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, dan global serta tetap berada dalam tatanan Sistem NKRI. Dengan pendekatan strategis yang jelas dan sinergis, instansi pemerintah lebih dapat menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerjanya.

2.1 RENSTRA 2018 - 2023

Perencanaan Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat secara bersama-sama antara pimpinan dan seluruh komponen organisasi untuk diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Perumusan Rencana Strategis (Renstra) tersebut mengikuti pola yang merupakan tahapan-tahapan kegiatan mulai dari yang paling ideal (kualitatif) sampai dengan yang paling teknis (kuantitatif). Tahapan-tahapan tersebut merupakan rangkaian yang saling terkait dalam mencapai suatu tujuan bersama yang merupakan visi dan misi organisasi. Model Perumusan Rencana Strategis (Renstra) yang disusun oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur mengikuti pola alur pikir sebagai berikut :

2.1.1 Visi dan Misi

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan Nusa Tenggara Timur selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu dengan semangat "**NTT BANGKIT MEWUJUDKAN MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA**", serta mewujudkan Misi ke 5 (Lima) yaitu; 'mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik' yang dijabarkan sebagai berikut yaitu :
Mewujudkan optimalisasi penerapan sistem Manajemen ASN;

TABEL PENJABARAN RPJMD DAN RENSTRA TAHUN 2018- 2023



2.1.1 Tujuan

- Menyediakan dan menempatkan sumber daya aparatur daerah sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.
- Meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur.
- Meningkatkan pengelolaan data dan informasi kepegawaian berbasis teknologi.
- Mewujudkan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai peraturan perundang-undangan.
- Meningkatkan kesejahteraan aparatur pemerintah daerah.

2.1.2 Sasaran

- a. Terwujudnya perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi;
- b. Terwujudnya Pengembangan Pegawai;
- c. Terwujudnya Proses Administrasi Mutasi dan Pensiun;
- d. Terwujudnya Peningkatan Disiplin, Kesejahteraan dan fasilitasi KORPRI

2.2 RENCANA STRATEGIS TAHUN 2022

Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2022 yang telah ditetapkan/ termuat dalam RENSTRA. Agar pencapaian terhadap masing-masing sasaran meningkat maka harus melaksanakan program dan kegiatan- keguatan yang tertera dalam RENSTRA secara tepat .Berikut ini adalah rincian Kegiatan dalam Rencana strategis BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022.

TABEL RENCANA STRATEGIS TAHUN 2022

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 2022	
								TARGET	RP
1	Menciptakan Birokasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Meningkatnya Kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerinthan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Terwujudnya Manajemen ASN yang berkualitas dan Profesional	KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi			
				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
				Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		Terlaksananya kegiatan sumpah janji PNS	360	817	199.650.000
				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN		Terlaksananya Proses penerimaan CPNS, PPPK dan Formasi ASN	507	450	2.285.824.395
	Terlaksananya proses seleksi calon praja IPDN dan sekolah kedinsan	63	50		488.563.515				

				Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan penerima beasiswa dari pihak ketiga	38	22	2.655.334.884
				Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Tersedianya SK Pensiun PNS	450	549	450.000.000
					Penempatan PNS provinsi Kab/ Kota se- NTT yang menjadi kewenangan pprovinsi dan alih status PNS	1500	1996	239.317.793
				Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terlaksananya Musyawarah Provinsi dan Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Provinsi NTT	1	1	150.000.000
					Terlaksananya Pembinaan Rohani Gabungan Anggota KORPRI	12	12	121.000.000
					Terbentuknya Paduan Suara KORPRI Pemerintah Provinsi NTT	22	22	316.800.000
					Terlaksananya Penyelenggaraan HUT KORPRI Tingkat Prov. NTT	1	1	80.749.000
					Terlaksananya Pelayanan Konsultasi dan Bantuan Hukum Bagi Anggota KORPRI melalui LKBH KORPRI	5	5	100.800.000

					Terlaksananya BIMTEK Kewirausahaan bagi PNS Anggota KORPRI yang akan memasuki masa persiapan pensiun	2	2	157.372.000
					Terlaksananya Pekan Olahraga, Seni dan Budaya Tingkat Provinsi	1	1	911.885.000
				Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	tersedianya sistem informasi pegawai yang mudah diakses serta memuat seluruh informasi dan data ASN secara lengkap	1252	14567	1.021.332.202
				Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kartu suami dan kartu istri	300	399	58.052.896
					Terlaksananya penyelesaian proses administrasi rekomendasi cuti di luar tanggungan negara	6	6	53.043.012
					Tersebarluasnya informasi pemanfaatan tabungan perumahan bagi PNS	2	2	383.863.062
			Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN	MUTASI DAN PROMOSI ASN				
				Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Kegiatan Pembinaan karir	22	22	873.342.172

				Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS provinsi NTT dan PNS kab/ Kota se-NTT yang menjadi kewenangan Provinsi	5250	6076	538.289.542
			Terwujudnya Pengembangan Kompetensi ASN	PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN				
			Peningkatan kapasitas kinerja ASN		Tersedianya sertifikat kelulusan bagi peserta yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah	600	798	714.349.031
					Terlaksananya kegiatan bimtek pembentukan karakter melalui camp revolusi mental/ camp pemimpin unggul	3200	3200	380.591.996
					Terlaksananya Kegiatan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru SMA/SMK	40	40	518.578.097
				Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan penerima beasiswa dari pihak ketiga	38	64	2.655.334.884
				Pembinaan jabatan Fungsional ASN	Terlaksananya Pelantikan Bagi Pejabat Fungsional yang baru diangkat dan	500	500	210.517.615

					yang mengalami penyesuaian/peningkatan jabatan			
				fasilitasi pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	terlaksananya kegiatan Penyusunan Grand Design perhitungan Kebutuhan dan pengembangan JFT	1	1	
		Terwujudnya Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur	PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR					
					Terlaksananya Uji Kompetensi bagi Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana	600	180	714.349.031
					Terlaksananya Assesment Center	1	1	316.570.364
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur		Terlaksananya Kegiatan Pendampingan dan Pelatihan Aplikasi SKP Online bagi ASN pad UTD SMA/SMK/SLB lingkup Pemprov. NTT di Kota/Kab	1	1	446.812.041
			Pembinaan Disiplin ASN		Terlaksananya kegiatan pemberian penghargaan	900	1198	403.411.592

					SLKS X, XX, XXX Tahun dan pemberian penghargaan bagi PNS yang telah memasuki purna Tugas / Purna Bhakti					
					terlaksananya persentasi hasil evaluasi kehadiran PNS	4	4	365.837.329		
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pelaksanaan proses penanganan PNS yang bermasalah	50	41	464.067.791		
				Evaluasi Disiplin ASN	terlaksananya rapat dewan pertimbangan kepegawaian	4	4	78.000.000		
2				Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi						
				Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN	MUTASI DAN PROMOSI ASN					
					Pengelolaan promosi ASN		Terlaksananya/Lelang Terbuka, Pemetaan dan Pelantikan pejabat	4	4	1.021.332.202
					Monitoring dan Evaluasi terpadu		Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Praja IPDN, PNS Tubel/Ibel asal Pemprov NTT dan Kinerja	22	22	316.570.364
							Terlaksananya Assesment	1	1	316.570.364

					Center			
			Rapat Koordinasi Bidang Kepegawaian		Terlaksananya Rakor bidang kepegawaian	1	1	450.000.000

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

Perjanjian kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai dan sepakati antara pihak yang menerima amanah/ pengembalian tugas dan penanggung jawab kinerja dengan pihak yang menerima amanah /tugas dan tanggung jawab kinerja dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur. Gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada Tahun Anggaran 2022. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas agar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai sebagaimana yang diinginkan, sehingga perlu ditetapkan aktifitas-aktifitas yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang di tandatangani di awal bulan Februari dengan total anggaran sebesar Rp. 14.674.381.084,- untuk mendukung pembiayaan pelaksanaan Program/ Kegiatan dan Sub kegiatan Penunjang Non Urusan maupun Kepegawaian Daerah, lalu pada Pertengahan November 2022 karena terjadinya refocusing anggaran yang perubahan pada prioritas kegiatan/ sub kegiatan maka dilakukan perubahan/revisi perjanjian kinerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dengan jumlah anggaran sebesar Rp. 13.411.602.898,- .

Adapun aktifitas / kegiatan yang dilaksanakan melalui APBD sejak awal tahun 2022 dapat diuraikan melalui matriks sebagaimana terlampir.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

A. Sasaran Strategis Perangkat Daerah yang tertuang dalam RENSTRA/IKU Perangkat Daerah

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KONDISI	TARGET	FORMULA INDIKATOR
			2021	2022	
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan public yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	95,55%	100%	$\frac{\text{Jumlah formasi yang terisi}}{\text{Jumlah Formasi yang ditetapkan}} \times 100 \%$
		Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi	98.86 %	100%	$\frac{\text{Jumlah jabatan yang terisi}}{\text{jumlah jabatan yang ada}} \times 100 \%$

B. Pelaksanaan Anggaran

No	Uraian	Anggaran		Keterangan
1)	APBD			
	a) Belanja (program)	Rp.	14.674.381.084,-	Realisasi minimal 85%
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp.	11.674.381.484,-	Realisasi minimal 90%
2.	Kepegawaian Daerah	Rp.	3.304.445.600	Realisasi minimal 85%
	b) Pendapatan	Rp.	-	-
	Jumlah Belanja	Rp.	14.674.381.484,-	Realisasi minimal 85%
2)	APBN		Anggaran	Keterangan
	Program (Dekonsentrasi/Tugas Pembantuan)			
1.	-	Rp.	-	-
	Jumlah Dekonsentrasi + Tugas Pembantuan	Rp.	-	-

- C. Penyampaian dokumen kontrak Pengadaan Barang dan Jasa paling lambat tanggal 31 Maret 2022 (dikecualikan kontrak tahun jamak)
- D. Penyampaian LKPD, LPPD/LKPJ, dan LKIP paling lambat tanggal 4 Februari 2022
- E. Nilai Pelaksanaan SAKIP Minimal Kategori BB (>70-80)
- F. Nilai PMPRB Minimal Kategori A (> 80 -90)
- G. Rata-rata realisasi Kinerja Individu dalam SKP minimal 90%

H. Persentase Tindak Lanjut Temuan BPK dan APIP:

1. TL temuan di bawah tahun 2020; Administrasi 100 %, Non Administrasi minimal 75 %
2. TL temuan di atas tahun 2020; Administrasi/Non Administrasi 90-100 %

I. Memiliki sertifikat Manajemen ISO 9001: 2015

J. Jumlah Inovasi Perangkat Daerah Minimal 5 (lima) jenis

K. Pengelolaan Tata Naskah Dinas dan penerapan Tanda Tangan Elektronik melalui Aplikasi e-NADI paling lambat Tanggal 1 Maret 2022

L. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Minimal Kategori Baik (76,61-88,30)

M. Tingkat Keterbukaan Informasi Publik Perangkat Daerah Minimal Kategori Menuju Informatif (75)

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi dan misi Gubernur Nusa Tenggara Timur sebagaimana tertuang dalam RPJMD 2018- 2023 yang pelaksanaan pencapaiannya termuat dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) .

Instrumen pertanggungjawaban tersebut antara lain meliputi pengukuran, penilaian, evaluasi dan analisis kinerja, serta akuntabilitas keuangan yang dilaporkan secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran strategis organisasi. Dalam menjalankan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur didukung oleh Perangkat Daerah untuk melaksanakan pelayanan kepada publik maupun aparatur sebagai upaya mengimplementasikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra.

Untuk mengukur capaian kinerja yang telah ditetapkan dan diperjanjikan dalam Renstra dan Penetapan Kinerja, maka dilakukan pengukuran capaian kinerja dan metode yang digunakan adalah pengukuran kinerja:

3.1. PENGUKURAN KINERJA CAPAIAN KINERJA TAHUN 2021

Di tahun 2022, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah melakukan berbagai program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk menjawab tuntutan pemerintah pusat dan daerah ataupun untuk menjawab kebutuhan pelayanan kepada masyarakat se Nusa Tenggara Timur sesuai dengan regulasi yang berlaku. Gubernur dan Wakil Gubernur sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat di daerah, telah menetapkan Visi dan misi untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam RPJMD 2018- 2023.

Dalam RPJMD Provinsi NTT yang telah ditetapkan oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT merupakan salah satu Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengemban misi strategis ke Lima yaitu; mewujudkan Reformasi Birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di dalamnya termuat 1 (satu) sasaran strategis yaitu: Meningkatnya kualitas tatakelola panyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif. Untuk menjawab sasaran strategis dan Indikator pada RPJMD maka Badan Kepegawaian menetapkan Sub Sasaran strategis yaitu; pembinaan dan pengembangan kepegawaian dan Sub Indikator- sub indikator agar setiap program dan kegiatan BKD dapat lebih jelas dan mudah . Cara melakukan pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi yang dapat jelaskan sebagai berikut :

- a. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- b. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana}) \times 100\%}{\text{Rencana}}$$

Atau:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi} \times 100\%}{\text{Rencana}}$$

Sedangkan metode penyimpulan Capaian sasaran dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

No	Nilai Angka	Kategori Capaian (Interprestasi)
1	$X \geq 85\%$	Sangat Berhasil
2	$75\% \leq X < 85\%$	Berhasil
3	$55\% \leq X < 75\%$	Cukup Berhasil
4	$X < 55\%$	Belum Berhasil

Dalam dokumen resmi RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, termuat 1 (satu) sasaran inti yang diemban oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengemban visi dan misi Gubernur-Wakil Gubernur untuk masa 5 (lima) tahun kedepan. Adapun sasaran tersebut yaitu; Meningkatnya kualitas tata Kelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif. Dari sasaran ini telah dijabarkan 2 (dua) indikator kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian terhadap pencapaian RPJMD, adapun indikator tersebut yaitu (1). Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi; dan (2). Terlaksananya lelang jabatan terbuka akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi NTT.

Selanjutnya untuk menjabarkan sasaran program dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka disusunlah RENSTRA (Rencana Strategis) Badan Kepegawaian Daerah yang memuat sasaran- sasaran kecil berdasarkan bidang- bidang teknis pengelola kegiatan pada unit kerja tersebut serta merincikan berbagai kegiatan-kegiatan untuk menjawab sasaran-sasaran tersebut ataupun bahkan menjawab sasaran di RPJMD.

Berikut adalah sasaran-sasaran pada RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sekaligus merupakan nama Kegiatan besar pada masing-masing bidang, antara lain:

1. Terwujudnya Manajemen ASN berkualitas dan Profesional
2. Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN
3. Terwujudnya Pengembangan Kompetensi ASN
4. Terwujudnya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
5. Terwujudnya Urusan Penunjang Administrasi Perkantoran

Berdasarkan RPJMD Provinsi NTT 2018-2023 dan RENSTRA BKD Provinsi NTT, maka berikut dapat dijelaskan beberapa indikator yang menjadai acuan tercapainya sasaran Inti dan Sasaran-sasaran pendukung yang dapat dipaparkan dalam table sebagai berikut:

A. SASARAN STRATEGIS PADA RPJMD 2018-2023;

SASARAN RPJMD	Meningkatnya kualitas tata Kelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif
----------------------	---

Secara garis besar sesuai dengan RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur 2018-2023, Badan Kepegawaian hanya memiliki 1 (satu) sasaran strategis dan 2 (dua) indikator kinerja yang ditetapkan untuk mendukung pencapaian sesuai dengan Misi ke- 5 (lima) yaitu mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berikut adalah capaian untuk Indikator pertama sesuai dengan RPPJMD.

INDIKATOR I	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi
--------------------	---

Berdasarkan nama indikator pertama, maka dapat ditentukan sub-sub indikator yang dapat menunjang pencapaiannya pada sasaran ini. Bahwa dari berbagai kegiatan dan sub-sub kegiatan yang telah dilakukan, hanya terdapat 3 (tiga) kegiatan/ sub kegiatan yang disiapkan sebelum seseorang menduduki suatu jabatan baik itu formasi PNS;

NO	Indikator Program	Kegiatan	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar s/d 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
A	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	Perencanaan, pendirian dan sistem informasi		Orang	88.07	3.353	3.353	100	100	93.28
1			Seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);	orang	95.45	0	0	0	0	0
			Seleksi Pengadaan PPPK untuk tenaga Guru	orang	73.45	3.037	3.037	100	100	86.75
2			Seleksi Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (CAPRA IPDN);	Orang	95.33	48	48	100	100	97.66
RATA- RATA								100	100	93.28

* Capaian RPJMD diperoleh dari; data dasar s/d 2021 di tambah data capaian 2022 dibagi 2 (dua)

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa capaian terhadap indikator I :

Capaian RPJMD tahun 2022 sebesar **93.28 %** dari target 100 % yang ditetapkan. Capaian ini lebih kecil **2,27 %** dibandingkan dengan capaian di tahun 2021 yang mencapai **95.55 %** , yang disebabkan antara lain; (1). factor kelulusan merupakan suatu hal yang tidak bisa diprediksi secara pasti mengingat

system yang serba kompetitif serta standar kelulusan yang sangat tinggi sehingga menyebabkan peserta tes yang mengalami kegagalan dalam mengisi formasi yang disediakan oleh pemerintah. (2). Seleksi pengadaan CPNS/ PPPK tidak dilaksanakan setiap tahun, sehingga perubahan nilai RPJMD pun mengalami stagnan dan tetap dihitung dari hasil capaian RPJMD tahun sebelumnya, meskipun capaian dalam renstra tahun 2022 untuk indikator ini mencapai 100% .

INDIKATOR II	Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi
---------------------	---

Selain indikator diatas, berikut adalah pencapaian terhadap indikator kedua dari sasaran RPJMD Provinsi NTT. Indikator kedua lebih micro dan terperinci indikator pencapaiannya.

NO	Indikator Program	Kegiatan	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar s/d 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
	B	Pengembangan Pegawai		Orang	99.71	4	4	100	100	99.85
			Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	Orang	99.43	3	3	100	100	99.71
			Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi Madya	Orang	100	1	1	100	100	100
RATA- RATA								100	100	99.85

* Capaian RPJMD diperoleh dari; data dasar s/d 2021 di tambah data capaian 2022 dibagi 2 (dua)

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa capaian terhadap indikator II di RPJMD di tahun 2022 sebesar **99.85 %** lebih tinggi **0.99 %** dibanding pencapaian tahun 2021 yang mencapai **98.86 %** .

Dengan demikian maka total pencapaian kinerja terhadap Indikator RPJMD di tahun 2022 (indikator 1 +2/2 = 93.28+95.85/2) sebesar **94.56 %** . Jika dibandingkan dengan pencapaian indikator RPJMD ditahun 2021 sebesar **97.20%** maka telah terjadi penurunan realisasi sebesar **2.64 %** .

B. SASARAN PADA RENSTRA BKD PROVISI NTT 2018-2023;

Pemberlakuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah menyebabkan terjadi perubahan pada berbagai Program, kegiatan dan indikator yang sebelumnya telah termuat dalam RENSTRA Provinsi NTT. Perubahan ini juga terjadi dalam perumusan sasaran serta berbagai kegiatan dan sub indikator kegiatan yang menunjang capaian kinerja Badan Kepegawaian sehingga tidak semua sasaran dapat dibandingkan capaian dengan tahun sebelumnya karena adanya perubahan/ pergeseran kegiatan dalam masing-masing sasaran program/ kegiatan. Meski demikian, kita dapat membandingkan capaian sub indikator kegiatan dengan pencapaian tahun sebelumnya. Berikut ini ada penjelasan masing-masing capaian Sasaran program/ kegiatan beserta Sub Indikator Kegiatan.

SASARAN I	Terwujudnya Manajemen ASN berkualitas dan Profesional
------------------	--

Dalam pencapaian Sasaran ini, telah ditetapkan dengan suatu Indikator Program/ Kegiatan, yaitu: Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian yang mencakup 15 indikator dari setiap Sub Kegiatan dan indikator output sebagaimana tertera dalam dokumen RENSTRA BKD Provinsi NTT (2018-2023), namun karena keterbatasan anggaran terjadi perubahan prioritas sesuai kebutuhan dan ketersediaan anggaran sehingga hanya dapat di laksanakan 10 kegiatan/ sub kegiatan yang di tunjang anggaran di DPPA BKD Provinsi NTT Tahun 2022 sebesar **Rp. 647.161.000,-** hal ini berbeda dengan yang terjadi di tahun 2021 dimana terdapat 11 kegiatan/ sub kegiatan yang ditunjang anggaran di DPPA BKD Provinsi NTT sebesar Rp. 1.842.587.089. Masing-masing kegiatan didukung oleh beberapa Sub kegiatan yang dilaksanakan oleh beberapa Bidang/ Sub Bidang sesuai dengan tupoksi.

NO	Indikator Program/ Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Output dari Sub Kegiatan	Satuan	Data Dasar s.d 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawain	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Terlaksananya Proses Penyusunan Grand Design SDM ASN	keg	100	<i>Kegiatan ini telah selesai dilaksanakan pada Tahun 2021</i>				
2		Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Terlaksananya kegiatan sumpah janji	Orang	360	422	1.405	332.93	100	216.46
3		Evaluasi Pengadaan ASN Dan Pengadaan ASN	Terlaksananya Proses Penerimaan CPNS, dan Formasi ASN.	Orang	95.45	0	0	0	0	0
			<i>Terlaksananya Seleksi Pengadaan PPPK untuk tenaga Guru</i>	orang	73.45	3.037	3.037	100	100	86.72
4			Terlaksana proses seleksi calon praja IPDN dan sekolah kedinasan .	Orang	95.33	48	48	100	100	97.66
5		Koordinasi pelaksanaan Administrasi pemberhentian	Tersedianya SK pensiun PNS .	SK	575	450	537	119.33	100	112.96
6			Penempatan PNS Provinsi dan alih status PNS .	SK	2.243	550	428	77.82	100	80.13

7		Fasilitas lembaga profesi ASN	Terlaksananya musyawara Provinsi dan pengukuhan Dewan pengurus KORPRI Provinsi NTT.	Keg	1	0	0	0	0	0
8			Terlaksananya pembinaan Rohani Gabungan Anggota KORPRI .	Kali	12	12	12	100	100	100
9			Terbentuknya paduan suara KORPRI Pemerintah Provinsi NTT.	Anggota	22	22	22	100	100	100
10			Terlaksananya BIMTEK Kewirausahaan bagi Anggota KORPRI yang akan memasuki masa persiapan pensiun .	Keg	2	0	0	0	0	0
11			Terlaksananya pekan Olahraga Seni dan Budaya Tingkat Provinsi .	Keg	1	0	0	0	0	0
12		Pengelolaan system informasi Kepegawaian	Tersedianya sistem informasi pegawai yang mudah diakses serta memuat	Data ASN	4512	3.260	3.260	100	100	100

			seluruh informasi dan data ASN secara lengkap							
13		Evaluasi data ,informasi dan sistem informasi kepegawain	Terlaksananya proses penyelesaian admistrasi kartu suami dan kartu istri	Karsu/karis	786	300	350	116.66	100	108.33
14			Terlaksananya penyelesaian proses administrasi rekomendasi cuti di luar tanggungan negara.	cuti	2	6	3	50	100	75.00
15			Tersebar luasnya informasi pemanfaatan tabungan perumahan bagi PNS	keg	2	0	0	0	0	0
RATA – RATA								119.67	100	107.72

TABEL I

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN I :

Berdasarkan data capaian yang tertera diatas, maka pada Sasaran I pencapaian kinerja pada RENSTRA sebesar **119.67 %** lebih tinggi tahun lalu yang mencapai **102.26 %** dan target 100% yang ditetapkan. Terdapat Kegiatan ataupun Sub Kegiatan pada sasaran I ini yang menjawab indikator kinerja I pada Renstra. Pencapaian masing-masing Indikator/Sub indikator pada sasaran pertama dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terlaksananya Proses Penyusunan Grand Design SDM ASN

Kegiatan ini tidak dilaksanakan di tahun 2022 karena telah tuntas diselesaikan pada tahun 2021; dimana realisasi pencapaian saat itu sebesar 100% sesuai dengan target yang diharapkan. Kegiatan ini tidak bisa dibandingkan pencapaiannya dengan tahun sebelumnya, karena ini merupakan salah

satu terobosan baru yang dilaksanakan BKD Provinsi NTT sebagai panduan untuk menjawab kebutuhan terkait pengangkatan tenaga honorer.

2. Terlaksananya kegiatan sumpah janji

Di tahun 2022 dilaksanakan kegiatan sumpah janji yang ditargetkan semula untuk 422 orang CPNS formasi tahun 2019, namun telah terealisasi menjadi 1.405 orang. Terjadinya kelonjakan yang menyebabkan capaian realisasi meningkat 332,93% ini disebabkan oleh karena adanya penambahan dari jumlah guru-guru yang merupakan alih status dari kabupaten dan kota di Provinsi NTT tahun di 2016 yang turut mendaftar dalam kegiatan ini, karena belum pernah mengambil sumpah menjadi PNS di kabupaten/ kota asal mereka. Jika dibandingkan dengan Tahun 2021 Kegiatan Sumpah Janji PNS tidak dilaksanakan karena tahun 2020 tidak ada pengadaan CPNS. Sehingga kegiatan ini tidak masuk dalam perhitungan LKIP 2021 karena tidak ada output yang dihasilkan sehingga Realisasi **0**.

3. Terlaksananya Proses Penerimaan CPNS dan Formasi ASN.

- Di tahun 2022, tidak dilakukan seleksi penerimaan CPNS sehingga tidak masuk dalam perhitungan renstra di tahun 2022. Jika dibandingkan dengan tahun 2021 seleksi pengadaan CPNS dilaksanakan untuk mengisi 198 formasi dan yang dinyatakan lulus formasi sebanyak 189 orang. Kegiatan ini telah dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang ada maka pencapaian telah mencapai **100%**.
- Berbanding terbalik dengan seleksi CPNS, Tahun 2022 Seleksi pengadaan PPPK untuk tenaga guru dilaksanakan dengan target 3.075 orang dan telah teralisasi sebanyak 3.075 sehingga capaian kinerja **100 %**.

4. Terlaksana proses seleksi calon praja IPDN dan sekolah kedinasan .

Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengisi 48 formasi oleh Putra-Putri terbaik NTT, dan yang berhasil dinyatakan Lulus sebanyak 48 orang sehingga capaian kinerja untuk indikator ini **100%**. Jika dibandingkan dengan tahun 2021 , terdapat selisih kenaikan sebesar **4.35%** yang mana Formasi Calon Praja IPDN saat itu sebesar 46 orang dan yang dinyatakan lulus sebesar 44 orang, sehingga capaian hanya **95.65%** .

5. Tersedianya SK pensiun PNS .

Kegiatan ini ditahun 2022 ditargetkan menghasilkan 450 SK dan telah terealisasi sebanyak 537 SK sehingga capaian untuk indikator ini sebanyak **119.33%**. Jika dibandingkan dengan tahun 2021 ditarget sebanyak 500 SK dan telah terealisasi sebanyak 533 SK. Dengan demikian maka pencapaian sebesar 106.60 %, maka terdapat selisih kenaikan di tahun ini sebesar 12.73 %. Kenaikan itu disebabkan oleh jumlah PNS yang meninggal dunia melebihi prediksi serta keterlambatan dalam proses pemberkasan usulan pensiun janda/ duda dari tahun sebelumnya oleh perangkat daerah sehingga baru dapat diproses di tahun 2022.

6. Penempatan PNS Provinsi dan alih status PNS.

Di tahun 2022, telah dilaksanakan proses administrasi penempatan PNS yang menjadi kewenangan provinsi dengan target yang tertera dalam DPPA sebesar 550 SK dan hanya terealisasi sebesar 428 yang menyebabkan capaian kinerja hanya mencapai **77.82 %**. Dibanding dengan target ditahun 2021 325 SK, yang terealisasi sebesar 283 SK sehingga capaian sebesar 87.07 %, maka terjadi selisih menurun sebesar **9,25%** yang sebabkan oleh; (1). Adanya moratorium pindah masuk dan keluar provinsi NTT, (2). Adanya kekurangan berkas pindah saat diverifikasi dan (3). Lamanya penetapan pertimbangan teknis (pertek) dan penetapan SK dari BKN.

7. Terlaksananya musyawarah Provinsi dan pengukuhan Dewan pengurus KORPRI Provinsi NTT.

Pelaksanaan kegiatan Musyawarah Provinsi dan Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Provinsi NTT tahun 2022 ditiadakan karena anggaran tidak tersedia, sehingga indikator kinerja tidak dihitung. Untuk tahun 2021 telah dilaksanakan sebanyak 1 kali kegiatan sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga pencapaiannya mencapai 100%.

8. Terlaksananya pembinaan Rohani Gabungan Anggota KORPRI .

Kegiatan ini telah dilaksanakan sebanyak 12 kali kegiatan sesuai dengan target yang ditetapkan, sehingga mencapai realisasi sebesar **100%**. Hal ini pun sama capaiannya Jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang juga mencapai 100% dengan target dan realisasi yang sama yaitu 12 kali dalam setahun.

9. Terbentuknya paduan suara KORPRI Pemerintah Provinsi NTT.

Dampak dari keterbatasan anggaran di tahun 2022 menyebabkan jumlah anggota paduan suara yang ditetapkan sebagai penyanyi KORPRI hanyalah 22 orang, jika dibanding dengan tahun 2021 sejumlah 28 orang. Meski demikian semua dapat terealisasi secara baik sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan; baik dari pengisian personilnya **100 %** juga dalam hal pengisian lagu oleh paduan suara yang terbentuk ini mencapai **100%** . Hal ini sama seperti tahun 2021 BKD Provinsi yang juga mencapai 100 %.

10. Terlaksananya BIMTEK Kewirausahaan bagi Anggota KORPRI yang akan memasuki masa persiapan pensiun

Pelaksanaan Bimtek ini telah dihentikan selama 2 (dua) tahun terakhir. Sama seperti di tahun 2021 tidak dapat dilaksanakan akibat adanya refocusing anggaran.

11. Terlaksananya Pekan Olahraga Seni dan Budaya Tingkat Provinsi .

Kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan di Tahun 2022 sama seperti di tahun 2021 sebagai akibat adanya refocusing anggaran.

12. Tersedianya sistem informasi pegawai yang mudah di akses serta memuat seluruh informasi dan data ASN secara lengkap.

Target penginputan Data ASN dalam aplikasi Kepegawaian di tahun 2022 sebanyak 3.260 dan dapat terealisasi sebanyak 3.260 sehingga capaian kinerja yang dicapai sebesar **100%**. Jika dibanding dengan tahun 2021, dimana memiliki target yang lebih besar yaitu 4.000 yang ditetapkan untuk memperbaharui data telah terealisasi sebanyak 7.963 data ASN sehingga pencapaian sebanyak **199.07 %**. Hal ini bahkan melebihi target yang ditetapkan tahun 2022 yaitu 100% atau terjadi selisih menurun sebesar **99,07 %** jika dibanding dengan tahun sebelumnya.

13. Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kartu suami dan kartu istri

Penyelesaian administrasi kartu suami dan kartu istri di tahun 2022 di targetkan 300 dan telah direalisasikan sebesar 350 sehingga capaian kinerja mencapai **116.66 %**. Sedangkan untuk tahun 2021 target pada kegiatan ini sebesar 300 orang dan telah terealisasi sebesar 420 orang sehingga mencapai **140 %** lebih besar dari target yang ditetapkan. Jika dibandingkan dengan tahun 2021 maka capaian kinerja tahun 2022 mengalami penurunan sebesar **23.34 %**.

14. Terlaksananya penyelesaian proses administrasi rekomendasi cuti di luar tanggungan negara (CTLN).

Proses penyelesaian administrasi rekomendasi CTLN tahun 2022 ditargetkan sebanyak 6 usulan sesuai yang ditetapkan dalam DPPA 2022, namun hanya dapat direalisasi sebanyak 3 sehingga capaian kinerja untuk indikator hanya mencapai 50%. Sama halnya jika dibandingkan capaian ditahun 2021, kegiatan ini ditargetkan sebanyak 2 orang namun yang terealisasi sebanyak 1 orang, sehingga mengakibatkan pencapaian **50 %** dari target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena kegiatan ini sifatnya yang bersifat kasuistis dan tidak dapat diprediksi.

15. Tersebar luasnya informasi pemanfaatan tabungan perumahan bagi PNS.

Tahun 2022 kegiatan ini ditargetkan pelaksanaan sebanyak 2 kali di Lingkup Pemerintah Provinsi NTT dan seluruh Kab/ Ko ta se- NTT, namun tidak dapat dilaksanakan karena adanya refocusing anggaran, yang menyebabkan realiasi **0**. Hal ini pun sama dengan yang terjadi di tahun 2021 dimana tidak dianggarkan dan dilaksanakan.

SASARAN II	Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN
-------------------	---

Sasaran ke II ini ditunjang oleh empat (4) Sub indikator sesuai dengan yang termuat dalam RENSTRA, namun karena keterbatasan anggaran hanya 2 (dua) sub indikator saja yang dapat dilaksanakan dengan anggaran sebesar **Rp. 1. 227.929.700**, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

NO	Indikator Program/ Kegiatan	Kegiatan	Sub Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar S.D. 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
1	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan mutasi ASN	Terlaksananya kegiatan pembinaan karir	Keg	13	0	0	0	0	0

2		Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS kab/kota se-NTT yang menjadi kewenangan provinsi	SK	80,78	4.500	4.056	90.13	100	85.45
3		Pengelolaan Promosi ASN	Lelang Terbuka, pemetaan dan pelantikan pejabat	kali	100	3	3	100	100	100
4		Monitoring Dan Evaluasi Terpadu	Monitoring dan evaluasi praja IPDN,PNS tubel/ibel asal pemprov NTT dan kinerja	kali	0	0	0	0	0	0
RATA – RATA								95.06	100	92.72

TABEL II

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN II :

Berdasarkan data tersebut diatas maka pencapaian pada Sasaran II terhadap pencapaian RENSTRA sebesar **95.06%**, hal ini jika dibandingkan dengan capaian di tahun 2021 yaitu **100.64%** dari target 100 % maka terjadi selisih menurun di tahun 2022 sebesar **5.58 %**. Penjelasan capaian pada Sasaran II dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terlaksananya kegiatan pembinaan karir

Telah 2 (dua) tahun berturut-turut sejak 2021 s.d 2022 Kegiatan pembinaan Karir di Kabupaten/ Kota se Provinsi NTT tidak dilaksanakan karena adanya pengalihan anggaran untuk prioritas pembangunan lainnya. Dengan demikian maka capaian untuk indikator ini tidak dapat di hitung.

2. Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS kab/kota se-NTT yang menjadi kewenangan provinsi

Proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS Kab/ Kota se-NTT di tahun 2022 dengan target sebesar 4.500 SK dan telah direalisasi sebanyak 5.056 SK, sehingga capaian kinerja dapat mencapai **90.13%**. Jika dibandingkan dengan tahun 2021 target yang ditetapkan dalam rangka penyelesaian kenaikan pangkat PNS kab/kota se-NTT yang menjadi kewenangan provinsi sebanyak 4.500 SK dan telah terealisasi sebesar 3.944 SK, sehingga pencapaian sebesar 87.64 %. Terdapat selisih kenaikan di tahun 2022 sebesar 2.49% yang disebabkan antara lain; (1). Terdapat moratorium pindah masuk dan keluar Provinsi NTT, (2). Adanya kekurangan berkas pindah saat verifikasi dan (3). Lamanya penetapan pertimbangan teknis dan penetapan SK dari BKN.

3. Lelang Terbuka, pemetaan dan pelantikan pejabat

Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Lingkup Provinsi NTT telah terisi sebanyak 1 orang dari 1 kuota yang ada. Dengan demikian maka telah terealisasi 100 %. Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memiliki kuota sebanyak 44 jabatan, namun jabatan yang diseleksi tahun 2022 ada 3 jabatan untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tersebut. Untuk mengetahui perkembangan proses seleksi pengisian jabatan yang dapat dilihat dalam link website: bkd.nttprov.go.id.

Berdasarkan data tersebut dapat dihitung pencapaian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Pencapaian} &= \frac{3}{3} \times 100 \% \\ &= 100 \% \end{aligned}$$

Jika dibandingkan dengan tahun 2021 ditargetkan sebanyak 7 kali, namun realisasinya dilakukan sebanyak 8 kali, sehingga capaian menjadi **114. 28%**, maka terdapat selisih menurun di tahun ini sebanyak **14.28%**.

4. Monitoring dan evaluasi praja IPDN,PNS tubel/ibel asal pemprov NTT dan kinerja

Kegiatan ini tidak dapat dilaksanakan di Tahun 2022 sama seperti di tahun 2021 sebagai akibat adanya refocusing anggaran.

SASARAN III	Terwujudnya Pengembangan Kompetensi ASN
--------------------	--

Dalam Mencapai sasaran tersebut diatas, terdapat 6 (enam) Sub indikator kegiatan yang termuat dalam dokumen RENSTRA BKD Provinsi NTT (2018-2023), namun karena terjadi perubahan anggaran perlu dilakukan penyesuaian prioritas kerja yang didukung APBD dalam DDPA BKD Provinsi NTT sebesar **Rp. 753.399.300.-** sehingga hanya 3 (tiga) Sub indikator kegiatan saja yang dapat dilaksanakan dan penghitungan capaiannya sebagai berikut;

TABEL III

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN III :

NO	Indikator Program/ Kegiatan	Kegiatan	Sub Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar s/d. 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
1	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Sertifikat Kelulusan Bagi Peserta Yang Lulus Ujian Dinas Dan Ujian Penyesuaian Ijasah.	Stilud	78.63	530	526	99.24	100	88.93
2		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan menerima beasiswa dari pihak ketiga	Orang	100	48	48	100	100	100
3			Kegiatan bimtek pembentukan karakter	Kali keg	0	0	0	0	0	0

			melalu camp pemimpin unggul.							
4			Kegiatan karya tulis ilmiah bagi guru SMA/SMK.	Kali keg	0	0	0	0	0	0
5		Pembinaa n Jabatan Fungsiona l ASN	Pelantikan bagi pejabat fungsional yang baru diangkat dan yang mengalami Penyesuaian /peningkata n jabatan.	Kali keg	6	2	2	100	100	100
6		Fasilitasi Pengemba ngan Karir Dalam Jabatan Fungsiona l	Kegiatan penyusunan grand design perhitungan kebutuhan dan pengembnga n JFT.	Kali keg	0	0	0	0	0	0
RATA – RATA								99.74	100	96.31

Berdasarkan data tersebut diatas, Sub indikator yang digunakan untuk menjawab sasaran pada RENSTRA hanya bersumber dari 3 (tiga) Sub indikator yaitu; Penyelesaian Sertifikat Kelulusan Bagi Peserta Yang lulus Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dan terlaksananya pemberian batuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan menerima beasiswa dari pihak ketiga, sehingga pencapaian sasaran ini di tahun 2022 mencapai **99.74 %** lebih tinggi pencapaiannya jika dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 88.51 % dengan selisih kenaikan mencapai **11,23%** sebagaimana dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sertifikat Kelulusan Bagi Peserta Yang Lulus Ujian Dinas Dan Ujian Penyesuaian Ijazah.

Ditahun 2022 ditargetkan pemberian stlud sebanyak 530 dengan realisasi sebesar 526 dengan capaian sebesar **99,24%**. Dibandingkan dengan 2021 dimana Target peserta yang mengikuti Kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah sebanyak 800 orang dan yang telah dinyatakan lulus ujian sebanyak 689 orang sehingga capaian sebesar 86.12%, maka terjadi peningkatan capaian di tahun 2022 sebesar **8.51%**. Meski demikian capaian tdk sesuai dengan target 100 % yang ditetapkan karena 4 peserta yang mengikuti ujian nilainya tidak mencapai passing grade kelulusan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

2. Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan menerima beasiswa dari pihak ketiga.

Ditahun 2022 Terdapat 48 PNS yang masih diberikan ijin untuk menyelesaikan tugas belajar (Tubel); dimana 5 orang merupakan PNS tubel dan 43 merupakan PNS yang menerima bantuan dari pihak 3 sesuai aturan yang berlaku. Maka sesuai dengan indikator ini capaian mencapai **100 %** di tahun 2022, jika kegiatan ini dibandingkan dengan tahun 2021 dimana realisasi mencapai 90.90% maka terjadi selisih kenaikan ditahun 2022 sebesar **9.1%**

3. Kegiatan bimtek pembentukan karakter melalu camp pemimpin unggul.

Meskipun kegiatan ini termuat dalam dokumen RESNTRA BKD Provinsi NTT, namun kegiatan ini tidak dapat dilakukan di tahun 2020, 2021 dan 2022, sehingga tidak dapat dihitung dalam pembagian capaian sasaran ini.

4. Kegiatan karya tulis ilmiah bagi guru SMA/SMK.

Meskipun kegiatan ini termuat dalam dokumen RESNTRA BKD Provinsi NTT, namun kegiatan ini tidak dapat dilakukan di tahun 2020, 2021 dan 2022, sehingga tidak dapat dihitung dalam pembagian capaian sasaran ini.

5. Pelantikan bagi pejabat fungsional yang baru diangkat dan yang mengalami Penyesuaian/peningkatan jabatan.

Tahun 2022 dilaksanakan kegiatan pelantikan sesuai dengan target dan telah teralisasi sebanyak 2 kali kegiatan sehingga capaian mencapai 100%. Jumlah Pejabat Fungsional yang dilantik sebanyak 785 orang. Tahun 2021 kegiatan ini tidak dilaksanakan akibat dari adanya prioritas pembangunan, sehingga anggaran untuk kegiatan ini direfokusing.

6. Kegiatan penyusunan grand design perhitungan kebutuhan dan pengembangan JFT.

Meskipun kegiatan ini termuat dalam dokumen RESNTRA BKD Provinsi NTT, namun kegiatan ini tidak dapat dilakukan di tahun 2020,2021 dan 2022, sehingga tidak dapat dihitung dalam pembagian capaian sasaran ini.

Dalam Mencapai sasaran tersebut diatas, terdapat Tujuh (7) Sub indikator kegiatan- kegiatan mendukung pencapaian realisasi ini serta anggaran APBD sebesar **Rp. 230.684.098.-** yang dapat dijabarkan dalam tabel IV sebagai berikut;

TABEL IV

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN IV :

NO	Indikator Program	Kegiatan	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar/d 2021	2022			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2022
1	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Uji kompetensi bagi pejabat pengawas dan pejabat pelaksana.	Orang	100	90	2.357	2.619	100	1.359.5
2			Terlaksananya Assesment Center.	keg	100	61	61	100	100	100
3			Kegiatan pendampingan dan	Orang	100	14.243	14.243	100	100	100

			pelatih n aplikasi SKP online bagi ASN pad UTD ASM/S MK/SLB lingkup pempro v.NTT di kota/ka b.							
4		Pembinaa n Disiplin ASN	Kegiata n pemberi an penghar gaan SLKS X,XX,XX X tahun dan pemberi an penghar gaan bagi PNS yang telah	Orang	129.2 5	300	312	104	100	116.62

			memasuki purna tugas/purna bakti							
5			Persentase hasil evaluasi kehadiran PNS.	Keg	100	45	45	100	100	100
6		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Proses penanganan PNS yang bermasalah.	PNS	100	5	5	100	100	100
7		Evaluasi Disiplin ASN	Rapat dewan pertimbangan kepegawaian	keg	100	1	1	100	100	100
RATA – RATA								460.42	100	282.30

Berikut ini uraian capaian indikator- indikator kegiatan yang dilakukan untuk menjawab sasaran keempat di tahun 2022 sebagai berikut:

1. Uji kompetensi bagi pejabat pengawas dan pejabat pelaksana.

Tahun 2022 ditargetkan dilaksanakan 3 kegiatan dengan total PNS 90 orang sebagaimana terdapat dalam DPPA BKD Tahun 2022. Namun dalam rangka pemenuhan akan tuntutan Reformasi Birokrasi pada aspek sumber daya manusia uji kompetensi kegiatan ini dilaksanakan bagi 39 Perangkat daerah di Provinsi NTT dengan total

PNS sebanyak 2.357, sehingga capaian untuk indikator ini sebesar 2.619 %. Tahun 2021 telah dilakukan uji kompetensi bagi pejabat pengawas/ Kepala Bangsal/ Kepala Laboratorium/ Lingkup RSUD Prof. W. Z. Johannes Kupang dengan target 30 orang PNS. Namun antusiasme PNS sangat tinggi untuk mengikuti kegiatan ini sehingga menyebabkan realisasi meningkat menjadi 49 PNS sehingga capaian menjadi **163%**. Meskipun capaian di tahun 2022 dan 2021 melebihi target 100% yang ditetapkan, dan terdapat selisih peningkatan di tahun 2022 sebesar 2.456%

2. Terlaksananya Assesment Center.

Dalam rangka menilai keterampilan, pengetahuan dan kemampuan ASN, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menggunakan salah satu metode yang dianggap valid dibandingkan metode lain yaitu Assessment Center. Tahun 2022 telah terlaksananya assessment center; dalam arti penilaian kompetensi yang dilakukan berbasis assessment center yang di targetkan bagi 39 (tiga puluh Sembilan) Perangkat Daerah dan 22 (dua puluh dua) di kabupaten dan kota. Dengan demikian maka total 61 kegiatan dan telah terealisasi sesuai target **100%**. Jika dibandingkan di tahun 2021 di tetapkan target 1 kegiatan dan telah direalisasi 1 kegiatan sehingga capaian **100%**. Untuk pemenuhan Sarana dan Prasarana dapat di Lihat pada Tabel Sasaran V.

3. Kegiatan pendampingan dan pelatihan aplikasi SKP online bagi ASN pada UTD SMA/SMK/SLB lingkup pemprov.NTT di kota/kab.

Di tahun 2022, kegiatan ini dilakukan dalam bentuk berbeda dari tahun sebelumnya yaitu berupa webinar atau secara live streaming melauai akun youtube BKD dengan mengundang narasumber dari BKN. Hal ini sebagai tindak lanjut dari peralihan dari PP 46 tahun 2011 ke PP 30 Tahun 2019 terkait penyusunan SKP dengan target seluruh PNS di Lingkup Provinsi NTT sejumlah 14.243 orang dan telah terealisasi kegiatan ini sehingga capaian **100%**. Tahun 2021 kegiatan ini semula ditargetkan untuk 22 Kab/ Kota se- NTT dengan masing-masing kuota untuk 30 PNS. Capaian ini sama dengan tahun 2022 yang juga mencapai **100%**.

4. Kegiatan pemberian penghargaan SLKS X,XX,XXX tahun dan pemberian penghargaan bagi PNS yang telah memasuki purna tugas/purna bakti

Sama seperti di tahun 2021, Kegiatan ini di tahun 2022 semula ditarget ditargetkan 2 kali pelaksanaan yaitu pada bulan Agustus dan Desember dengan total peserta 900 PNS. Namun karena terjadi refocusing anggaran sehingga target di rubah menjadi 1 kali kegiatan. Tahun ini target 300 orang dan terealisasi sebanyak 312 orang sehingga capaian **104%** berbeda dengan tahun 2021 dimana capaiannya 100% dengan jumlah PNS sebanyak 300 orang, sehingga ada selisih kenaikan capaian tahun ini sebesar **4%**.

5. Presentasi hasil evaluasi kehadiran PNS.

Tahun 2022, kegiatan ini hanya ditargetkan untuk 38 Perangkat Daerah dan 7 UPTD di Kab/ Kota saja, karena keterbatasan anggaran tidak dapat dilakukan di Badan Penghubung maupun di 15 UPTD lainnya di Provinsi

NTT, karena baru dilaksanakan di 7 Kabupaten Kota. Dengan demikian sesuai dengan target di DPPA sebanyak 45 kegiatan, telah direalisasi 45 sehingga capaian **100%**. Capaian ini sama dengan tahun 2021 sebesar **100%**.

6. Proses penanganan PNS yang bermasalah.

Tahun 2022 target yang ditetapkan dalam rangka proses penanganan PNS yang bermasalah sebanyak 5 kasus dan telah terealisasi 5 kasus, sehingga capaian untuk indikator ini mencapai **100%**. Jika dibandingkan Kegiatan ini tahun 2021 ditargetkan untuk penanganan PNS sebanyak 20 orang yang terkena masalah penjatuhan hukuman ataupun kasus indisipliner. Ternyata dalam pelaksanaannya terjadi peningkatan PNS yang bermasalah sehingga telah terealisasi sebanyak 77 orang PNS yang diproses dan dijatuhi surat Keputusan Hukuman Disiplin, dengan demikian maka capaian sebesar 385 %.

7. Rapat dewan pertimbangan kepegawaian

Ditahun 2022 target yang ditetapkan untuk indikator ini hanya 1 kali kegiatan dan telah terealisasi 1 kali kegiatan sehingga mencapai **100%** untuk membahas 88 PNS yang bermasalah. Sama seperti di Tahun 2021 kegiatan ini dilaksanakan 1 kali pelaksanaannya dan telah terealisasi sesuai dengan target sebesar 100% untuk membahas 15 PNS yang terkena masalah.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka untuk sasaran IV BKD Provinsi NTT di tunjang oleh 7 (tujuh) Sub Indikator Kegiatan dengan total capaian rata-rata sebesar **460.42%** hal ini lebih tinggi **312,75 %** pencapaiannya jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang mencapai **147, 67%**

SASARAN V	Terwujudnya Administrasi Perkantoran
------------------	---

Secara garis besar, untuk mencapai sasaran ini maka ditetapkan program penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi beserta 7 (tujuh) Sub indikator yang salah satu fungsinya untuk mewujudkan administrasi perkantoran. Namun untuk menjawab sasaran RENSTRA BKD Provinsi NTT (2018-2023), untuk menjawab sasaran hanya bersumber dari 1 (satu) Sub indikator sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

NO	Indikator Program	Kegiatan	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2020	2021			RPJMD	
						Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2021
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Administrasi Umum Peran Kegiatan Daerah	Terlaksananya Rakor Bidang Kepegawaian	Keg	100	1	1	100	100	100
RATA- RATA								100	100	100

Kegiatan ini tidak dilaksanakan di tahun 2022 dikarenakan banyak prioritas kegiatan yang harus dilaksanakan akibat perubahan regulasi, sehingga tidak dapat dihitung dalam capaian kinerja. Jika dibandingkan di Tahun 2021, target pelaksanaan kegiatan ini ditetapkan 1 kali kegiatan dan telah direalisasi sebanyak 1 kali kegiatan sehingga capaian **100%**.

Berdasarkan tabel dan penjelasan diatas maka total pencapaian terhadap Sasaran RENSTRA (Sasaran I, II, III, IV dan V) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Sasaran RENSTRA} &= (119.67 + 95.06 + 99.74 + 460.42 + 0) / 4 \\
 &= 774.89 / 4 \\
 &= 193.72\%
 \end{aligned}$$

Pencapaian sasaran RENSTRA di tahun 2022 sebesar **193.72%** sebab terdapat beberapa indikator sub kegiatan yang capaiannya jauh lebih dari target yang ditetapkan sebagaimana telah diuraikan diatas; salah satunya dari sasaran IV yaitu uji kompetensi bagi pejabat pengawas dan pelaksana. Hal ini jika dibandingkan dengan tahun 2021 dimana capaian sasaran renstra mencapai **107,81%**, tentunya terdapat peningkatan di tahun 2022 sebesar **85.91%**.

C. SASARAN CAPAIAN KINERJA LAINNYA

Selain Capaian Kinerja pada RPJMD dan RENSTRA yang melampaui target, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur juga mencatat berbagai prestasi baik itu di kancah Nasional maupun di Lingkup Pemerintah Provinsi NTT. Ditahun 2022 terdapat 11 (sebelas) penghargaan yang raih, hal ini tentu ada peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2021 hanya meraih 4 (empat) penghargaan. Yang menarik disini adalah meskipun dengan keterbatasan anggaran, namun Badan Kepegawaian Daerah tetap berjuang menghasilkan kinerja yang luar biasa dalam mewujudkan pelayanan maupun penyelenggaraan pemerintahan yang berAKHLAK sesuai regulasi yang berlaku. Adapun penghargaan tersebut sebagai berikut:

1. Penghargaan BKN Award Tahun 2022 Kategori Perencanaan Kebutuhan dan Mutasi Kepegawaian



2. Penghargaan BKN Award Tahun 2022 Kategori Penilaian Kompetensi



3. Penghargaan BKN Award Tahun 2022 Kategori Implementasi Manajemen ASN Terbaik



4. Penghargaan dari Komisi Aparatur Sipil Negara atas keberhasilan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara



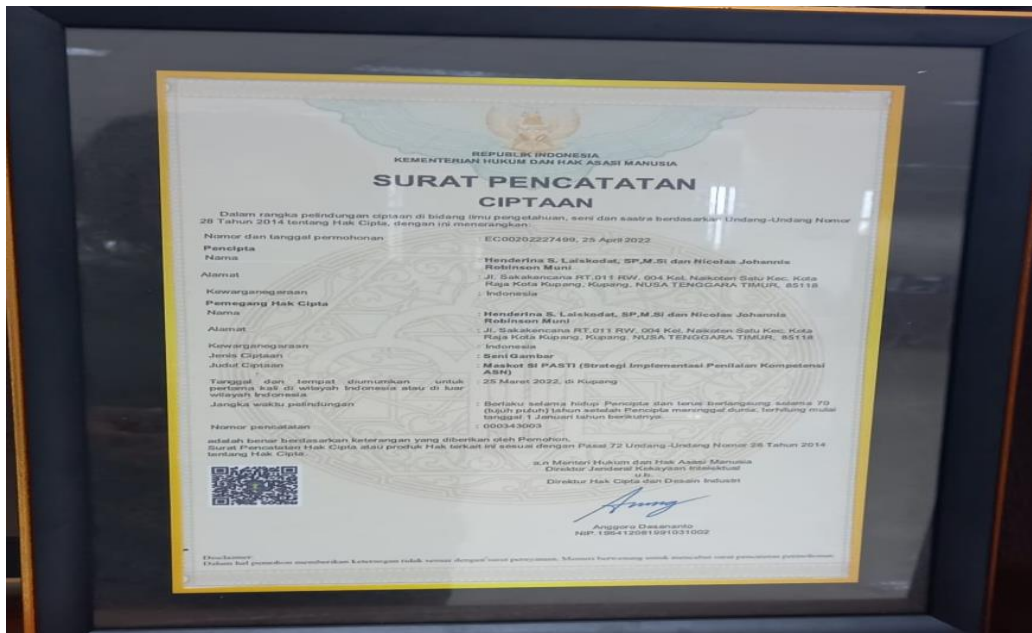
5. Penghargaan Badan Kepegawaian Negara atas pencapaian Aproval PDM terbaik sebesar 97,35 % di wilayah Kerja Nusa Tenggara Timur.



6. Penghargaan Atas Pencapaian 100% pelaporan SPT Tahunan Orang Pribadi Tahun Pajak 2021 oleh seluruh ASN Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT pada tanggal 18 Februari 2022



7. Pencacatan oleh Kementerian Hukum dan HAM atas Maskot Si Pasti (Strategi Implementasi Penilaian Kompetensi ASN)



8. Pencacatan oleh Kementerian Hukum dan HAM atas Mars BKD Provinsi NTT



9. Sertifikat ISO/ IEC 27001:2019 Informasi security management system dari IAS



10. Penghargaan Gubernur NTT Atas Prestasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan Rangking 1 Nilai 93,21 dengan Predikat AA (Istimewa); (sertifikat belum diterima, namun sudah diumumkan saat Perayaan HUT NTT ke 64 di Sumba Barat Daya)

11. Penghargaan Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi NTT dengan kategori A dengan Nilai 90,25 (sertifikat belum diterima, namun sudah diumumkan saat Perayaan HUT NTT ke 64 di Sumba Barat Daya)

3.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur mengalami realokasi/ refocusing anggaran sebanyak 5 (lima) kali yang mengakibatkan target yang telah ditetapkan di awal tahun harus di rasionalisasi kembali sesuai dengan tuntutan kebutuhan strategis di Provinsi NTT. Pencapaian Sasaran Strategis yang dicapai tahun 2022, didukung dengan dana APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana yang tertera pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun Anggaran 2022 dengan rincian; **Rp. 13.411.602.898,-** terdiri dari (1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebesar **Rp.10.552.428.800,-**, dan Program Kepegawaian Daerah sebesar **Rp. 2. 859.174.098,-**. Anggaran yang telah terealisasi sebesar **Rp. 11.543.168.262** atau hanya mencapai **86.06 %**. Jika capaian tahun 2022 dibandingkan dengan capaian di tahun 2021 yang mencapai 96.94 % dengan anggaran lebih besar yaitu Rp. 19.139.090.690,- dan telah terealisasi sebesar Rp. 18.554.930.265 maka telah terjadi selisih

menurun di tahun 2022 sebesar **10.88%**. Hal ini dikarenakan adanya beberapa kegiatan yang dialihkan untuk menunjang prioritas pembangunan lainnya, yang paling besar bersumber dari pemberhentian pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) hanya sampai bulan agustus 2022 sisanya bulan September sampai dengan Desember 2022 dikembalikan ke kas daerah sesuai kebijakan daerah.

Berdasarkan rincian tersebut diatas maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ditahun 2022 melakukan penghematan anggaran yang disetor Kembali ke kas Daerah sebesar **Rp. 1.868.434.636,-**.

**ALOKASI DAN REALISASI PELAKSANAAN ANGGARAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NTT TAHUN 2022**

NO	Kegiatan/ Program	Alokasi Dana (Rp)	Realisasi Keuangan (Rp)	Persentase (%)
I.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	10.552.528.800	8.819.076.312	83.57
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	343.134.910	337.856.615.	98.46
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.903.977.400	7.204.572.934	80.91
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	301.127.520	287.424.515	95.44
4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	559.713.170	554.656.678	99.09
5	Peyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	335.171.200	327.882.594	97.82
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	109.304.600	106.682.976	97.60
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.859.174.098	2.724.091.950	95.27

1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	647.161.000	612.633.400	94.66
2	Mutasi dan Promosi ASN	1.227.929.700	1.150.650.700	93.70
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	753.399.300	736.570.000	97.76
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	230.684.098	224.237.850	97,20
TOTAL ANGGARAN		13.411.602.898	11.543.168.262	86.06

BAB IV PENUTUP

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tetap berupaya maksimal dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan maupun dalam memberikan pelayanan prima kepada berbagai pemangku kepentingan dengan cara mengikuti perubahan secara optimal sesuai dengan teknologi serta regulasi yang berlaku. Selain itu, meskipun terjadi realokasi anggaran/ refocusing anggaran, BKD tetap konsisten dalam menampilkan kinerja dan prestasi, sebagai bukti Tahun 2022 meraih 10 (sepuluh) buah penghargaan baik itu dari Gubernur NTT dan maupun dari Lembaga Independen di pusat.

Tahun 2022 merupakan tahun keempat penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT untuk menjawab RPJMD dan RENSTRA 2018-2023, perubahan Regulasi dari Pemerintah pusat turut mempengaruhi Program, kegiatan dan sub indikator telah berjalan sejak 2021 hingga sekarang. Berbeda dengan tahun 2021 dimana capaian tidak bisa dibandingkan pencapaian tahun sebelumnya, kali ini di tahun 2022 bisa dibandingkan dengan tahun 2021. Adapun penyusunan LKIP ini bertujuan untuk memberikan pertanggungjawaban secara terukur dan transparan atas pelaksanaan rencana kinerja tahun 2022 sesuai dengan regulasi.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2022 belum sempurna, oleh karena itu berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kebaikan bersama.

Berikut adalah rincian capaian ditahun 2022;

A. CAPAIAN SASARAN RPJMD				
NO	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN S/D TAHUN 2021	CAPAIAN 2022	KATEGORI 2021
1	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	95.55	100	SANGAT BERHASIL
2	Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi	98.86	100	SANGAT BERHASIL
RATA-RATA		97.20	100	SANGAT BERHASIL
B. CAPAIAN SASARAN RENSTRA				
NO	INDIKATOR SASARAN	CAPAIAN S/D TAHUN 2021	CAPAIAN 2022	KATEGORI 2022
1	Terwujudnya Manajemen ASN berkualitas dan Profesional	102.26	119.67	SANGAT BERHASIL

2	Terwujudnya Mutasi dan Promosi ASN	100.64	95.06	SANGAT BERHASIL
3	Terwujudnya Pengembangan Kompetensi ASN	88.51	99.74	SANGAT BERHASIL
4	Terwujudnya Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	147.67	460.42	SANGAT BERHASIL
5	Terwujudnya Administrasi Perkantoran	100	-	SANGAT BERHASIL
RATA-RATA		107.81	193.72	SANGAT BERHASIL

****Total capaian RENSTRA tahun 2022 hanya dihitung dari total nilai pembilang yang berasal dari 4 sasaran dibagi penyebut (4 sasaran tersebut) berbeda dengan tahun 2021 pembilang dan penyebutnya ada 5

Mengacu pada rencana strategi dan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan, terdapat 5 sasaran strategis sebagaimana telah dijabarkan indikator kinerjanya sampai pada hasil/ output terakhirnya meskipun di tahun 2022 hanya 4 sasaran saja yang dilaksanakan berbeda dengan tahun 2021 kelima sasaran tersebut dapat dicapai. Hal ini disebabkan ada target-target nasional yang lebih diprioritaskan untuk dilaksanakan sebagai tindak lanjut perubahan regulasi. Hasil pengukuran capaian setiap indikator kinerja dilakukan dengan cara membandingkan target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi capaiannya. Dari hasil perhitungan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 diperoleh persentase capaian RPJMD rata-rata sebesar **100 %** dan Masuk katagori **SANGAT BERHASIL**, sedangkan capaian RENSTRA rata-rata sebesar **193.72 %** dengan daya serap anggaran secara keseluruhan tahun 2022 mencapai **86.06 %** atau selisih dari target **10.88 %** dari Total anggaran sebesar **Rp. 13.411.602.898** dalam DPPA 2022.

Mengenai keberhasilan, hambatan dan cara pemecahan masalahnya dapat dilihat sebagai berikut:

4.1. Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja

Dari uraian mengenai pelaksanaan program/kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, indikator kinerja terhadap pelaksanaan program dan kegiatan yang pada tahun 2022 sesuai dengan **RENSTRA** telah terselenggara dengan sangat berhasil, terbukti dengan tingkat capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai nilai rata-rata **193.72%** lebih tinggi dibandingkan dengan capaian di tahun 2021 yang mencapai **107.81 %** dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Demikian pula terjadi peningkatan terhadap capaian indikator Sasaran pada **RPJMD** mencapai nilai rata-rata sebesar **100%** yang bila di bandingkan denga tahun 2021 hanya mencapai **97.20 %**. Apabila dihitung secara kirnerja, pada prinsipnya BKD Provinsi telah melaksanakan secara professional dengan capaian melebihi target **100 %**. Hal ini membuktikan, bahwa meskipun terdapat realisasi anggara pada Badan Kepegawaian lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya sebagai dampak adanya peralihan pada prioritas pembangunan Daerah, PNS pada instansi ini tetap giat bekerja untuk mencapai kinerja yang telah ditargetkan bahkan melebihi itu, sanggup menoreh sejumlah prestasi dikancah nasional sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

4.2. **Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian Sasaran serta langkah antisipatif.**

Dalam pelaksanaan kegiatan dan implementasi kebijakan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menghadapi beberapa kendala diantaranya:

1. Beberapa kegiatan/ Sub Indikator kegiatan yang telah direncanakan dalam RENSTRA untuk dilaksanakan di tahun 2022 tidak dapat dilaksanakan sebagai akibat dari adanya refocusing anggaran sebanyak 5 kali di tahun 2022 untuk mendukung prioritas pembangunan;
2. Perubahan regulasi yang cepat, membutuhkan kerja keras dalam menyamakan persepsi diantara pengelola kepegawaian sehingga tidak keliru dalam mengimplementasikan pelayanan kepada masyarakat luas.
3. Pemenuhan kekurangan berkas yang harus segera dilampirkan oleh PNS yang bersangkutan dalam mengurus administrasi sangat lambat, sedangkan ada batas waktu yang diberikan oleh pengelola kepegawaian pusat yang menyebabkan capaian target tidak terpenuhi secara optimal ;
4. Lamanya proses penetapan dokumen kepegawaian oleh BKN yang tidak dapat diintervensi oleh BKD Provinsi NTT sebagai pengusul.
5. Dalam Proses penyelesaian masalah PNS, terdapat PNS yang bersangkutan tidak mengindahkan panggilan pemeriksaan, sehingga menghambat proses pemeriksaan yang berdampak pada penyelesaian masalah secara tuntas. Demikian juga dalam pelaksanaan RDK harus disesuaikan dengan waktu pimpinan yang terlibat dalam kegiatan itu.
6. Proses kenaikan pangkat PNS menjadi kurang maksimal karena penyampaian usulan berkas telah melewati batas waktu yang ditentukan , selain itu Banyak pejabat Fungsional tertentu yang mengalami hambatan dalam melengkapi dokumen Kenaikan Jabatan maupun rekomendasi Uji Kompetensi dll.

4.3. **Strategi Pemecahan Masalah**

Badan kepegawaian Daerah telah berusaha mencari solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut di atas, diantaranya dengan:

1. Untuk mempermudah dan mempercepat terselenggaranya pelayanan Kepegawaian di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dan mengusulkan kepada TAPD untuk memperkuat anggaran sesuai dengan substansi kebutuhan maupun perencanaan yang termuat dalam RENSTRA, agar capaian dapat terukur setiap tahun dengan jelas;

2. Membangun koordinasi yang berkesinambungan antar instansi pengelola kepegawaian maupun dengan Perangkat Daerah terkait lainnya, baik ditingkat Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota dalam rangka penyelesaian tugas secara tepat dalam bidang kepegawaian.
3. Perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan melekat secara berjenjang dan konsisten dari pimpinan yang lebih tinggi terhadap PNS yang dipimpinnya, agar dalam setiap pelaksanaan tugas dan kegiatan dapat menjawab kebijakan yang telah ditetapkan.
4. Memperkuat Tim kerja BKD secara internal maupun pihak terkait secara eksternal agar bekerja sesuai dengan yang ditargetkan dalam Renstra, regulasi dan semangat pelayanan yang tinggi kepada Daerah ini;
5. Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait guna penyelesaian tugas dengan tepat waktu;
6. Membangun tim kerja dengan pihak- pihak terkait agar tidak merugikan PNS dalam proses kenaikan pangkat.

Melalui penyusunan LKIP BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para penyelenggara pelayanan maupun pelaksanaan tugas pemerintahan di Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ataupun bagi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur secara lebih komprehensif dalam meningkatkan kualitas kinerjanya yang semakin baik di masa mendatang. Keberhasilan ataupun kegagalan di tahun 2022 menjadi motivasi untuk keberhasilan lebih lanjut serta dasar penentuan kebijakan yang lebih baik guna mendukung pencapaian Visi dan Misi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kupang, 27 Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,



HENDERINA S. LAISKODAT, SP.M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197107071997032008

LAMPIRAN- LAMPIRAN



**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M. Si**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NTT**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**
Jabatan : **GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**

Selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

16 November 2022

H Pihak Kedua

H **VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT**

H Pihak Pertama, *H*

HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M. Si

H

LAMPIRAN:

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

A. Sasaran Strategis Perangkat Daerah yang tertuang dalam RENSTRA/IKU Perangkat Daerah

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KONDISI	TARGET	FORMULA INDIKATOR
			2021	2022	
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya kualitas tatakelola epnyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	95,55%	100%	$\frac{\text{Jumlah formasi yang terisi}}{\text{Jumlah Formasi yang ditetapkan}} \times 100\%$
		Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi	98.86 %	100%	$\frac{\text{Jumlah jabatan yang terisi}}{\text{jumlah jabatan yang di tetapkan}} \times 100\%$

B. Pelaksanaan Anggaran

No	Uraian	Anggaran		Keterangan
3)	APBD			
	a) Belanja (program)	Rp.	13.411.602.898,-	Realisasi minimal 85%
	1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Rp.	10.552.428.800,-	Realisasi minimal 90%
	2. Program Kepegawaian Daerah	Rp.	2.859.174.098,-	Realisasi minimal 85%
	b) Pendapatan	Rp.	-	-
	Jumlah Belanja	Rp.	14.674.381.484,-	Realisasi minimal 85%
4)	APBN		Anggaran	Keterangan
	Program (Dekonsentrasi/Tugas Pembantuan)			

	1.	-	Rp.	-	-
	Jumlah Dekonsentrasi + Tugas Pembantuan		Rp.	-	-

- C. Pengadaan barang dan jasa yang sudah terkontrak harus direalisasi 100%, kecuali terdapat kendala teknis yang dapat di pertanggungjawabkan ;**
- D. Penyampaian LKPD, LPPD/LKPJ, dan LKIP paling lambat tanggal 4 Februari 2022;**
- E. Nilai Pelaksanaan SAKIP Minimal Kategori BB (>70-80);**
- F Nilai PMPRB Minimal Kategori A (> 80 -90);**
- G. Rata-rata realisasi Kinerja Individu dalam SKP minimal 90%;**
- H. Persentase Tindak Lanjut Temuan BPK dan APIP:**
 - 3. TL temuan di bawah tahun 2020; Administrasi 100 %, Non Administrasi minimal 75 %
 - 4. TL temuan di atas tahun 2020; Administrasi/Non Administrasi 90-100 %
- I. Memiliki sertifikat Manajemen ISO 9001: 2015;**
- J Jumlah Inovasi Perangkat Daerah Minimal 5 (lima) jenis;**

- K. Pengelolaan Tata Naskah Dinas dan penerapan Tanda Tangan Elektronik melalui Aplikasi e-NADI paling lambat Tanggal 1 Maret 2022;**
- L. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Minimal Kategori Baik (76,61-88,30);**
- M. Tingkat Keterbukaan Informasi Publik Perangkat Daerah Minimal Kategori Menuju Informatif (75);**
- N Jumlah PKS dengan Lembaga mitra/ NGO/ LSM/pihak lain yang mendukung pencapaian target PD.**

16 November 2022

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

HENDERINA S. LAISKODAT,SP.,M.Si

RENCANA KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

A. RPJMD

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KONDISI AWAL		TARGET	OUTCOME	BENEFIT	IMPACT
			2021	2022				
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	93,56	100	Tersedianya ASN yang mengisi formasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Meningkatnya Birokrasi yang Profesional dengan Karakteristik Adaptif, Berintegritas, Berkinerja Tinggi, Bersih dan Bebas KKN	Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan untuk meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	
		Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi	96,59	100	Tersedianya Pejabat yang mengisi jabatan secara profesional			

B. RENSTRA

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KONDISI AWAL	TARGET	OUTCOME	BENEFIT	IMPACT
			2021	2022			
1	2	3	4	5	6	7	8
2	Terwujudnya Urusan Penunjang Administrasi Perkantoran	Persentase administrasi perkantoran	96,93	100	Meningkatnya pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	Meningkatnya Birokrasi yang Profesional dengan Karakteristik Adaptif, Berintegritas, Berkinerja Tinggi, Bersih dan Bebas KKN	Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan untuk meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik
3	Terwujudnya Manajemen ASN yang berkualitas dan profesional	Persentase pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian	93,06	100	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan pengadaan ASN sesuai formasi, pemberhentian dan pelayanan informasi kepegawaian		
4	Terwujudnya mutasi dan promosi ASN	Persentase mutasi dan promosi ASN	97,79	100	Meningkatnya pelayanan pengelolaan Mutasi ASN dan kenaikan pangkat ASN		
5	Terwujudnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase pengembangan kompetensi ASN	99,42	100	Meningkatnya kinerja ASN dan pengembangan		

					karir/ jabatan ASN	
--	--	--	--	--	--------------------	--

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KONDISI AWAL	TARGET	OUTCOME	BENEFIT	IMPACT
			2021	2022			
1	2	3	4	5	6	7	8
6	Terwujudnya penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Persentase penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	98,86	100	Meningkatnya kualitas kinerja ASN		

Kupang, 28 Januari 2022

W KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, 4



Henderina S. Laiskodat

HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 197107071997032008

RENCANA AKSI

Nama Unit Kerja/Instansi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
 Tahun Anggaran : 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A. RPJMD									
Kepegawaian Daerah	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi								
		100%	1. Seleksi CPNS	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Koordinasi dengan BKN terkait Usul penetapan NIP CPNS dan NI PPPK Tahap I 	<ul style="list-style-type: none"> Memastikan Pembagian SK CPNS dan PPPK Guru Tahap I. 	<ul style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan BKN agar membuka kases bagi PPPK guru Tahap II bisa mengisi DRH dan mengajukan usulan Penetapan NI PPPK Segera mengumumkan jadwal dan teknis pengisian DRH kepada PPPK Guru 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan kegiatan seleksi CASN formasi 2022 	-CPNS dan PPPK Guru dapat melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur, dan Sistem Informasi – Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai –

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
						Tahap II setelah mendapatkan penetapan jadwal dari BKN <ul style="list-style-type: none"> Memastikan tersedia anggaran untuk penetapan NI PPPK Guru Tahap II 			
		100%	2. Seleksi IPDN	1. Melakukan Koordinasi dengan Pihak Kemenpan terkait jadwal pelaksanaan seleksi. -Membuat video lengkap tentang seluruh tahapan seleksi yang ada pada SPCP IPDN agar memotivasi Calon	- melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring. - Pelaksanaan seleksi penerimaan Capra	1. melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring. 2. Pelaksanaan seleksi penerimaan Capra IPDN	1. melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring.	- Informasi terkait seleksi penerimaan sekolah-sekolah kedinasan dapat disampaikan secara efektif kepada para pelajar yang ada di sekolah – sekolah negeri di seluruh NTT - Meningkatkan minat dan	- Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur, dan Sistem Informasi – Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai – - Seluruh PNS BKD Provinsi NTT

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				peserta seleksi untuk dapat berpartisipasi aktif dalam mempersiapkan diri mengikuti SPCP IPDN tahun 2022	IPDN			antusiasme para pelajar untuk mengikuti seleksi sekolah kedinasan	
	Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 2 dan 1 lingkup Provinsi								
		100%	1. Seleksi terbuka bagi JPTP	1. Melakukan Koordinasi terkait seleksi JPT Pratama dan Madya yang akan pension 2. Mengoptimalkan pendaftaran melalui SIJAPTI 3. Pelaksanaan	1. Melakukan koordinasi dan konsultasi terkait penetapan Madya secara	✓ Mengajukan rencana kerja seleksi kepada KASN ✓ Membuka pendaftaran seleksi JPTP Secara Online ✓ Melakukan Seleksi Administrasi, Kompetensi	✓ Merampungkan laporan pelaksanaan seleksi ✓ Rekomendasi hasil Seleksi oleh KASN ✓ Tindak lanjut hasil seleksi.	1. Pengisian jabatan cepat terlaksana 2. Tidak terjadi kekosongan jabatan yang belum terisi.	Bidang Pengembangan Pegawai/ Sub bidang Jabatan Struktural

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/REN STRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				seleksi JPT Madya	a langsung maupun daring	Manajerial dan Bidang kepada peserta seleksi			
B. RENSTRA									
1. Perencanaan, Pendidikan dan Formasi		100%	1. Seleksi CPNS	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Koordinasi dengan BKN terkait Usul penetapan NIP CPNS dan NI PPPK Tahap I 	<ul style="list-style-type: none"> Memastikan Pembagian SK CPNS dan PPPK Guru Tahap I. 	<ul style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan BKN agar membuka kasus bagi PPPK guru Tahap II bisa mengisi DRH dan mengajukan usulan Penetapan NI PPPK Segara mengumumkan jadwal dan teknis pengisian DRH kepada PPPK Guru Tahap II setelah mendapatkan penetapan jadwal dari 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan kegiatan seleksi CASN formasi 2022 	CPNS dan Guru dapat melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur, dan Sistem Informasi – Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai –

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
						<ul style="list-style-type: none"> BKN Memastikan tersedia anggaran untuk penetapan NI PPPK Guru Tahap II 			
		100%	2. Seleksi IPDN	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan Koordinasi dengan Pihak Kemenpan terkait jadwal pelaksanaan seleksi. Membuat video lengkap tentang seluruh tahapan seleksi yang ada pada SPCP IPDN agar memotivasi Calon peserta 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring. Pelaksanaan seleksi penerimaan Capra IPDN 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring. Pelaksanaan seleksi penerimaan Capra IPDN 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring. 	<ul style="list-style-type: none"> Informasi terkait seleksi penerimaan sekolah-sekolah kedinasan dapat disampaikan secara efektif kepada para pelajar yang ada di sekolah – sekolah negeri di seluruh NTT Meningkatkan minat dan antusiasme para pelajar untuk mengikuti seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur, dan Sistem Informasi – Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai – 1. Seluruh PNS BKD Provinsi NTT

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				seleksi untuk dapat berpartisipasi aktif dalam mempersiapkan diri mengikuti SPCP IPDN tahun 2022				sekolah kedinasan	
			3. Sumpah janji	Penyelesaian kegiatan sumpah janji 2022 akan diakhiri dengan pembagian berita acara sumpah janji	Melakukan kegiatan pengambilan sumpah/janji PNS secara virtual pada lebih banyak titik lokasi di Kb/ Kota se-NTT utk menghindari penumpukan peserta sumpah janji dalam jumlah besar pada titik lokasi kegiatan	Menyelesaikan administrasi kegiatan sumpah janji		CPNS yang telah diangkat menjadi PNS dapat mengikuti sumpah janji tanpa harus meninggalkan tugas	Bidang Perencanaan, Pendidikan, dan Sistem Informasi
			4. Pemutakhiran	1. Melakukan kegiatan penginputan/ updating data akan terus dilakukan sepanjang tahun 2022 karena data PNS akan terus				1. Tersajinya data PNS	Bidang Perencanaan/

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			data	berubah seiring dengan berjalannya waktu. 2. Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan sinkronisasi data antara SIMPEG dan SAPK terutama terkait dengan kecocokan unit kerja/ instansi, data pangkat dan jabatan, dan data diklat/ kursus serta status kepegawaian (aktif/ tidak aktif, pension/ meninggal, atau pindah wilayah kerja) 3. Melakukan kegiatan pendigitasian arsip PNS lingkup Pemerintah Provinsi NTT akan terus dilakukan di tahun 2022 dan diupayakan agar berkas tenaga guru dan tenaga kependidikan pada SMA/SMK diseluruh Kab dan Kota yang belum didigitasi dapat diselesaikan dan terupload pada aplikasi SIMAE.				yang akurat 2. Tersinkronnya data SIMPEG dan SAPK 3. Tersedianya arsip digital yang lengkap.	Sub SIK
2. Pengembangan Pegawai			1. Seleksi terbuka bagi JPTP	1. Melakukan Koordinasi terkait seleksi JPT Pratama dan Madya yang akan pension 2. Mengoptimalkan pendaftaran melalui SIJAPTI 3. Pelaksanaan Seleksi JPT Madya.0	1. Melakukan koordinasi dan konsultasi terkait penetapan JPT Madya secara langsung maupun daring.	✓ Mengajukan rencana kerja seleksi kepada KASN ✓ Membuka pendaftaran seleksi JPTP Secara Online ✓ Melakukan Seleksi Administrasi, Kompetensi Manajerial dan Bidang kepada peserta seleksi	✓ Merampungkan laporan pelaksanaan seleksi ✓ Rekomendasi hasil Seleksi oleh KASN ✓ Tindak lanjut hasil seleksi.	1. Pengisian jabatan cepat terlaksana 2. Tidak terjadi kekosongan jabatan yang belum terisi.	Bidang Pengembangan Pegawai/ Sub bidang Jabatan Struktural
	Terlaksananya		2. Pelantik	•Daftar Pejabat	•Verifikasi	• Pelantikan	• Penyelesaian	Manfaat:	Bidang

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	a kegiatan pelantikan dan pengambilan sumpah Jabatan Fungsional kepada seluruh Pejabat Fungsional di lingkungan Pemerintah Provinsi NTT.		an Pejabat Fungsional	Fungsional Tertentu melalui aplikasi SITA-JAFUNG(bit.ly/jafungntt)	data hasil pendaftaran SITAJAFUNG	Pejabat Fungsional lingkup Pemprov NTT	administrasi pelantikan	Mendukung profesionalisme, mewujudkan ASN Pejabat Fungsional yang memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, meningkatkan kompetensi para pejabat fungsional di bidang sosial kultural serta melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Dampak: Melantik dan mengangkat sumpah Jabatan Fungsional bagi 9.097 pejabat fungsional di lingkungan	Pengembangan Pegawai/ Sub Bidang Jabatan Fungsional

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								Pemerintah Provinsi NTT, yang secara bertahap akan dilaksanakan pelantikan dan sumpah janji untuk 1.750 orang dan mendapat Surat Keputusan Gubernur NTT.	
			1. Penilaian Kompetensi	1. Pelaksanaan penilaian kompetensi bagi seluruh perangkat daerah lingkup Pemprov NTT	2. Pelaksanaan penilaian kompetensi bagi seluruh perangkat daerah lingkup Pemprov NTT	3. Pelaksanaan penilaian kompetensi bagi seluruh perangkat daerah lingkup Pemprov NTT	4. Pelaksanaan penilaian kompetensi bagi seluruh perangkat daerah lingkup Pemprov NTT	1. Mendapatkan profile kompetensi manajerial PNS yang tepat untuk memenuhi kebutuhan Perangkat Daerah 2. Memiliki profil potensi PNS Perangkat Daerah yang dapat digunakan untuk pengembangan karier PNS yang	Bidang pengembangan Pegawai/ Sub Bidang Penilaian Kompetensi

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								<p>bersangkutan.</p> <p>1. Memiliki database Kompetensi Manajerial ASN yang mengikuti Penilaian Kompetensi baik di lingkup pemerintah Provinsi NTT maupun Pemerintah Kabupaten/Kota</p> <p>2. Hasil pengolahan data yang tidak bersifat rahasia akan dipublikasikan di website Assessment Center yang merupakan produk dari rencana aksi</p>	

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								tahun 2022 3. Memiliki profil kompetensi manajerial ASN lingkup pemerintah Provinsi NTT.	
			2. Penilaian Kinerja	- Melakukan coaching clinic aplikasi e-kinerja BKN bagi pengelola penilaian		-	-	1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman pengelola tentang operasional aplikasi e-Kinerja BKN 2. Mempersiapkan langkah-langkah implementasi e-kinerja di pemerintah provinsi NTT Tahun 2022	Bidang Pengembangan Pegawai/ Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Kompetensi
				-	-	Mengadakan server e-kinerja (1 unit)	-	1. Mendukung penerapan aplikasi e-kinerja	
3. Mutasi dan Pensiun Pegawai	Proses Usulan Kenaikan	100 %	Proses Usulan Kenaikan	❖ Melakukan konsultasi dan	Mendistribusikan SK Kenaikan	❖ Melakukan konsultasi dan	Mendistribusikan SK Kenaikan	SK Kenaikan Pangkat Periode April dan	Bidang Mutasi dan Pensiun/ Sub Bidang

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Pangkat PNS		Pangkat	koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Pengumpulan berkas melalui google drive; ❖ Mencetak SK Kenaikan Pangkat Periode April 2022	Pangkat Periode April 2022	koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Pengumpulan berkas melalui google drive; ❖ Mencetak SK Kenaikan Pangkat Periode Oktober 2022	Oktober 2022	Oktober tepat waktu	Kenaikan Pangkat
	Proses Usulan Pensiun PNS	100 %	Proses Usulan Pensiun Pegawai	❖ Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Monitoring perkembangan aplikasi 'Lapor Cepat PNS	❖ Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Monitoring	❖ Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Monitoring perkembangan aplikasi 'Lapor Cepat PNS	❖ Melakukan konsultasi dan koordinasi terkait regulasi dan pelaksanaan tugas dan kegiatan melalui daring; ❖ Monitoring perkembangan aplikasi 'Lapor Cepat PNS	Tidak adanya keterlambatan SK Pensiun Pegawai	Bidang Mutasi dan Pensiun/ Sub Bidang Pemindahan dan Pensiun Pegawai

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Meninggal Dunia' ❖ Mencetak SK Pensiun Bulan Januari-Maret 2022	perkembangan aplikasi 'Lapor Cepat PNS Meninggal Dunia' ❖ Mencetak SK Pensiun Bulan April-Juni 2022	Meninggal Dunia' ❖ Mencetak SK Pensiun Bulan Juli-September 2022	Meninggal Dunia' ❖ Mencetak SK Pensiun Bulan Oktober - Desember 2022		
4. Disiplin dan KORPRI	Presentasi Kehadiran ASN Anggota KORPRI yang berpartisipasi dalam mengikuti Pembinaan Rohani Gabungan	12 bulan	Terlaksananya kegiatan Pembinaan Rohani Gabungan	Dilaksanakan secara Live streaming melalui You Tube BKD Prov. NTT pada bulan Januari	Tetap akan dilaksanakan secara live streaming melalui You Tube BKD Prov. NTT		1. Meningkatkan rasa solidaritas dan soliditas anggota KORPRI dalam mengikuti Pembinaan Rohani. 2. Meningkatkan rasa persaudaraan dan kerukunan diantara umat beragama	Bidang Disiplin dan KORPRI/ Sub Bidang KORPRI	

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Presentasi Kehadiran ASN Anggota KORPRI yang berpartisipasi dalam mengikuti HUT KORPRI	1 kegiatan	Terlaksananya a Kemitraan Penyelenggaraan HUT KORPRI	-	-	-	Akan dilaksanakan pada bulan November 2022	Terwujudnya organisasi KORPRI yang kuat dan untuk mempererat rasa persatuan dan kesatuan, serta membangun rasa solidaritas sesama anggota KORPRI di lingkup Pemprov. NTT	Bidang Disiplin dan KORPRI
		100%	Terlaksananya a Proses Penyelesaian Administrasi CLTN	-	Proses Penyelesaian Administrasi CLTN	-	Proses Penyelesaian Administrasi CLTN	<u>Manfaat:</u> ASN dapat memanfaatkan hak Cuti CLTN sesuai aturan yang berlaku <u>Dampak:</u> Masa kerja ASN yang bersangkutan akan dikurangi dari jumlah tahun pengambilan	Subbidang Kesejahteraan Pegawai

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								CLTN atau tidak dihitung sebagai masa kerja selama menjadi PNS.	
		100%	Terlaksananya Proses Penyelesaian Administrasi KARIS/KARSU	Proses Penyelesaian Administrasi KARIS/KARSU	-	Proses Penyelesaian Administrasi KARIS/KARSU	-	<u>Manfaat:</u> ASN memiliki kartu Istri dan Kartu suami <u>Dampak:</u> Sebagai satu syarat untuk pengusulan dan pengajuan serta pengambilan pensiunan di Kantor Taspen	Subbidang Kesejahteraan Pegawai
		100%	Terlaksananya Kegiatan Pemberian Penghargaan SLKS Bagi ASN Lingkup Pemerintah Prov.NTT			Kegiatan Pemberian Penghargaan SLKS Bagi ASN Lingkup Pemerintah Prov.NTT		<u>Manfaat:</u> ASN mendapatkan penghargaan dari Presiden RI karena rajin,teknun dan disiplin <u>Dampak:</u> Memotivasi orang lain untuk berlomba-lomba rajin,teknun dan disiplin untuk bisa mendapatkan penghargaan	Subbidang Kesejahteraan Pegawai

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								dari Presiden RI	
	Terlaksananya Pemeriksaan PNS bermasalah	20 PNS	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Melakukan Pemeriksaan Kasus PNS di Kab./Kota (PNS UPT dan Guru SMA/SMK) sesuai Temuan dan laporan yang diterima	-			Untuk mendapatkan informasi yang akurat dan fakta-fakta tentang permasalahan PNS yang melakukan tindak indisipliner, tindak pidana dan perceraian serta sudah sejauh mana proses yang sedang berjalan guna dijadikan dasar dan pertimbangan dalam penjatuhan hukuman/ hukuman disiplin	Sub Bidang Disiplin Pegawai
		38 OPD		Melakukan pengambilan data rekapitulasi penjatuhan hukuman disiplin PNS tahun 2021 di perangkat	-	-	-	Untuk mendapatkan informasi yang akurat dan fakta-fakta yang dapat dipertanggungjawabkan tentang	Bidang Disiplin / Sub Bidang Disiplin Pegawai

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Daerah Lingkup Pemprov. NTT				latar belakang terjadinya permasalahan PNS atau pelanggaran disiplin oleh PNS sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan	
		66 Kali		Melakukan kordinasi penyelesaian kasus PNS dengan Kepolisian, Kejaksaan , Pengadilan, Lapas dan Perangkat Daerah Terkait			-		Bidang Disiplin dan Korpri/
	Terlaksananya Rapat Dewan Pertimbangan Kepegawaian	1 Kali	Evaluasi Disiplin ASN	-	-	Melakukan Pembahasan Kasus Kepegawaian melalui Rapat Dewan Pertimbangan Kepegawaian yang diketuai oleh Sekretaris Daerah	-	agar dalam dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang bermasalah yang menjadi kewenangan Gubernur dapat dipertimbangkan hal-hal, baik itu yang dapat meringankan maupun yang memberatkan berdasarkan	Sub Bidang Disiplin Pegawai

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA RPJMD/RENSTRA	TARGET	INDIKATOR KEG/ SUB KEGIATAN	RENCANA AKSI				MANFAAT DAN DAMPAK	PELAKSANA
				T1 Jan-Mrt	T2 Apr-Jun	T3 Jul-Sep	T4 Okt-Des		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								data-data dan informasi yang tersedia serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	
	Terlaksananya Sidak Kehadiran PNS pada 21 Kab/Kota dan 38 OPD	21 kab./ Kota	Pembinaan Disiplin ASN	Melakukan Inspeksi Mendadak/ Sidak Kehadiran PNS pada UPT dan Cabang Dinas lingkup Pemerintah Provinsi NTT di 21 Kab./Kota			-	Agar dapat diketahuinya tingkat kehadiran PNS pada waktu dan penertiban dalam penggunaan finger print sebagai alat kontrol kehadiran PNS	Sub Bidang Disiplin Pegawai
		3 Kali		Melakukan Inspeksi Mendadak/ Sidak Kehadiran PNS pada 38 Perangkat Daerah di Kota Kupang			-	-	Sub Bidang Disiplin Pegawai

Jumat, 5 Februari 2022



 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,
HENDERINA S. LAISKODAT, SP.M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 197107071997032008

**ALAMAT WEBSITE DAN MEDIA SOSIAL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2022**

1. Website : <https://bkd.nttprov.go.id/>
2. Facebook : <https://facebook.com/BkdProvNtt>
3. Instagram : <http://www.instagram.com/bkdprovinsintt>
4. Twitter : <http://twitter.com/Bkdprovinsintt>
5. Youtube : <https://www.youtube.com/c/BadanKepegawaianDaerahProvinsiNTT>