



RENSTRA

RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2024 - 2026



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Raya El Tari No. 52 Kupang 85111

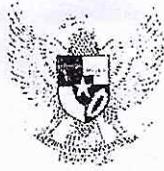
Telp/Fax: (0380) 8430046

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

LAMPIRAN X : **PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR**
NOMOR : 10 TAHUN 2023
TANGGAL : 06 Maret 2023

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2024-2026

10



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR 10 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka melaksanakan amanat Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 Dan Daerah Otonom Baru, perlu menetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024- 2026;
 - b. bahwa selanjutnya sesuai ketentuan Diktum KETIGA huruf a Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 dimaksud, Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6810);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);^k

6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023 Nomor 007);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2024-2026.

Pasal 1

- (1) Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, yang selanjutnya disebut RENSTRA PD Tahun 2024-2026 adalah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode 3 (tiga) tahun.
- (2) RENSTRA PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 8 (delapan) Bab dengan sistematika sebagai berikut:
 - a. BAB I : Pendahuluan;
 - b. BAB II : Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
 - c. BAB III : Permasalahan Dan Isu Strategis Perangkat Daerah;
 - d. BAB IV : Tujuan Dan Sasaran;
 - e. BAB V : Strategi Dan Arah Kebijakan;
 - f. BAB VI : Rencana Program, Kegiatan Dan Subkegiatan Serta Pendanaan;
 - g. BAB VII : Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan; dan
 - h. BAB VIII : Penutup.
- (3) Rincian lebih lanjut dari RENSTRA PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran XXXIII dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini. ↵

Pasal 2

RENSTRA PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah dan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Pasal 3

- (1) Pimpinan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 wajib melakukan pengendalian, pengawasan dan evaluasi untuk menjaga konsistensi RENSTRA PD Tahun 2024-2026.
- (2) Hasil pengendalian, pengawasan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk dijadikan bahan masukan bagi perencanaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah selanjutnya.

Pasal 4

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 menelaah kesesuaian program dan kegiatan antara RENSTRA PD Tahun 2024-2026, Rencana Kerja Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, anggaran Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selama 3 (tiga) tahun dan hasil pembahasan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur setiap tahun sebagai masukan bagi perencanaan selanjutnya.

Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kupang

pada tanggal 06 MARET 2023

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

RE VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang

pada tanggal 2023

PLT. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, RE

JOHANNA E. LISAPALY

Pasal 2

RENSTRA PD Tahun 2024-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah dan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Pasal 3

- (1) Pimpinan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 wajib melakukan pengendalian, pengawasan dan evaluasi untuk menjaga konsistensi RENSTRA PD Tahun 2024-2026.
- (2) Hasil pengendalian, pengawasan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk dijadikan bahan masukan bagi perencanaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah selanjutnya.

Pasal 4

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 menelaah kesesuaian program dan kegiatan antara RENSTRA PD Tahun 2024-2026, Rencana Kerja Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, anggaran Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selama 3 (tiga) tahun dan hasil pembahasan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur setiap tahun sebagai masukan bagi perencanaan selanjutnya.

Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kupang

pada tanggal

2023

H. GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

RE VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang

pada tanggal

2023

**PLT. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,**

JOHANNA E. LISAPALY

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2023 NOMOR

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan daerah merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas dan menyediakan berbagai layanan untuk masyarakat maupun daerah itu sendiri secara berkelanjutan. Pembangunan dilakukan agar pertumbuhan ekonomi daerah dan pendapatan masyarakatnya dapat terus meningkat, sehingga mampu memenuhi atau mencapai kesejahteraan masyarakatnya. Pembangunan dilakukan dengan mengelola potensi yang ada baik itu kekayaan alam maupun manusia secara optimal. Untuk melaksanakan pembangunan daerah tersebut, Pemerintah Daerah perlu menyusun perencanaan pembangunan daerah sebagai langkah untuk menentukan kebijakan masa depan daerah melalui urutan pilihan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, sebagai satu kesatuan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang sistematis, terarah, terpadu dan berkelanjutan.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dokumen perencanaan pembangunan daerah terdiri atas Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) untuk jangka waktu 20 (dua puluh) tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2018-2023 telah berakhir pada tahun 2023, sehingga Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu menyusun dokumen Perencanaan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang baru. Menindaklanjuti amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang, yang salah satu amanatnya adalah dilaksanakan pemilu kepala daerah serentak secara nasional pada Tahun 2024. Jabatan Gubernur Nusa Tenggara Timur berakhir pada Tahun 2023, sehingga dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah tahunan diperlukan dokumen perencanaan jangka menengah yang menjadi pedoman dalam penyusunan dokumen RKPD Tahun 2024-2026.



Sejalan dengan itu, Pemerintah telah menetapkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan masa Jabatan Kepala Daerah berakhir Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru dimana salah satu amanatnya adalah segera menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah atau Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024-2026 yang tujuannya untuk menjaga kesinambungan perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang dipimpin oleh Penjabat Kepala Daerah dan dalam rangka memastikan RPJPD Tahun 2005-2025 dilaksanakan terutama dalam pencapaian sasaran pokok dan arah kebijakan daerah tahap terakhir.

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

Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur Perangkat Daerah pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan manajemen ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

AR

yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS diantaranya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi kepegawaian nasional. Pelaksanaan otonomi daerah dan tuntutan arus globalisasi telah memaksa dan memicu semua komponen untuk berpikir dengan paradigma baru (*perubahan pola pikir/mindset*) sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat, cerdas dan tuntas. Pola pikir dan perilaku itu harus menjadi semangat bersama Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Penyusunan RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dilakukan dengan menganalisis lingkungan internal dan eksternal, menyangkut kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang ada. Muara dari perencanaan ini berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 3 (tiga) Tahun dan secara aplikatif terimplementasi ke dalam rencana kerja (Renja) Perangkat Daerah tahunan berdasarkan azas Otonomi Daerah yang dirumuskan dan direncanakan dengan mengedepankan prioritas-prioritas dan sasaran.

1.2. Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Renstra Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);

AR

4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
7. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5387) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah dan Pemerintahan Daerah;
8. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6);
9. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6810);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);



13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6718);
16. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
17. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 112);
18. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
19. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang

AR

Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);

23. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
24. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Tahun 2023 Dan Daerah Otonom Baru;
25. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025, (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0011);
26. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2010-2030 (Lembaran Daerah Provinsi NTT Tahun 2011 Nomor 02, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi NTT Nomor 0045);
27. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2017 tentang Rencana Zonasi Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2017-2037;
28. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 Nomor 002, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0117);
29. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 004, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0105) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan atas

AR

- Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0116);
30. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022 Nomor 001);
31. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026.

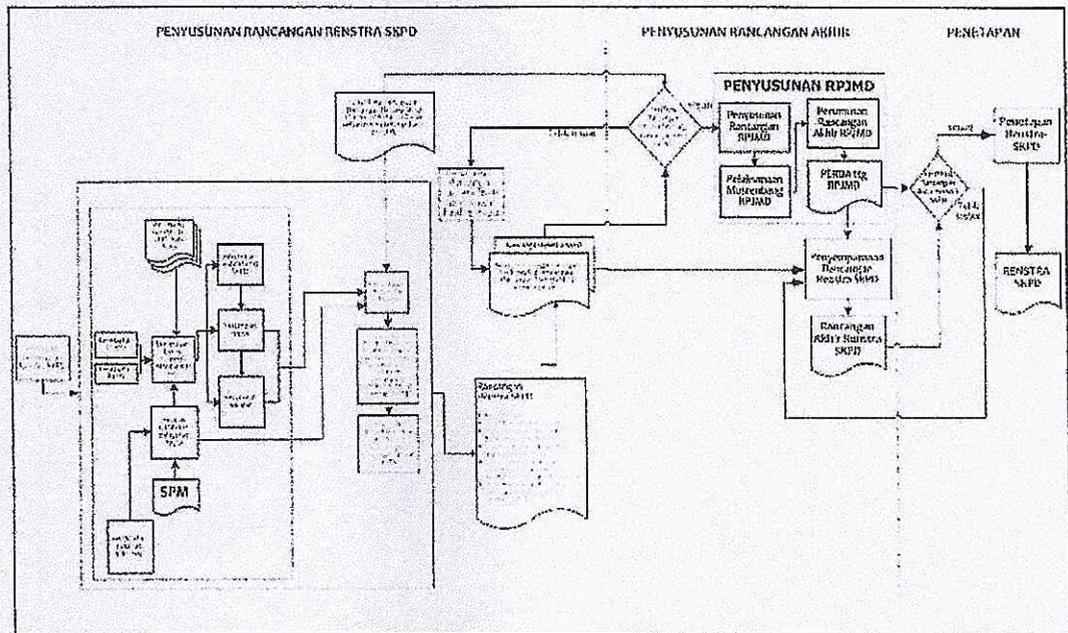
1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Perubahan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah, *Pertama*, sebagai upaya untuk mengarahkan seluruh dimensi kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya di bidang Kepegawaian. *Kedua*, sebagai alat kendali dan tolok ukur bagi manajemen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam penyelenggaraan pemerintah. *Ketiga*, untuk memacu penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan 3 (tiga) Tahun.

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

- a. Memberikan pedoman dan arah bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selama 3 (tiga) Tahun.
- b. Memberikan kejelasan terhadap program dan kegiatan yang diprioritaskan.
- c. Memberikan tolok ukur secara kualitatif dan kuantitatif terhadap pencapaian tujuan.
- d. Memberikan kemudahan sebagai alat komunikasi, informasi, koordinasi perencanaan dan pertanggung jawaban.

Gambar 1
Bagan Alur Penyusunan Renstra



1.4. Sistematika Penulisan

RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 – 2026 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

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

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

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

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

Memuat tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan RENSTRA K/L

AR

dan RENSTRA Provinsi/Kabupaten/Kota, telaahan RENSTRA tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis dan penentuan isu-isu strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

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

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

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

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Memuat tentang indikator kinerja program (*outcome*), kondisi kinerja sesuai dengan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, target capaian setiap tahun selama 3 (tiga) tahun dan kondisi kinerja pada akhir periode RPD.

BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Memuat tentang kinerja yang akan dicapai selama 3 (tiga) tahun mendatang

BAB VIII Penutup

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

AR

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Badan Kepegawaian Daerah

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

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

a. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah

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

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

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

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

b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

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

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

c. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 27 tahun 2022 sebagaimana tertera dalam lampiran dengan tata kerja sebagaimana tertera dalam gambar 1. Dan sesuai dengan penyetaraan jabatan structural ke jabatan fungsional sehingga struktur organisasi semua perangkat daerah mengalami perubahan.

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

1. Sekretariat, terdiri dari 2 (*dua*) Sub Bagian dan kelompok jabatan fungsional :
 - a. Sub bagian kepegawaian dan umum
 - b. Sub bagian keuangan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
2. Bidang, sebanyak 4 (*empat*) Bidang :
 - a. Bidang Perencanaan, Pendidikan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian; dan Kelompok Jabatan Fungsional
 - b. Bidang Pengembangan Pegawai; dan Kelompok Jabatan Fungsional

- c. Bidang Mutasi Pegawai dan Pensiun Pegawai; dan Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Bidang Disiplin dan KORPRI; dan Kelompok Jabatan Fungsional

d. Sistem dan Prosedur Tata Kerja

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

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

Selanjutnya dalam pasal 11 menyebutkan bahwa setiap Pimpinan Satuan Organisasi dalam lingkungan Badan Kepegawaian Daerah wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

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

- a. Komposisi Pegawai Berdasarkan Eselonering/Jenjang dan Jabatan Struktural/Fungsional.
 - a. Jabatan Struktural/Fungsional (31 Desember 2022)

NO	JABATAN	JUMLAH	TINGKATAN (eselon/ jenjang)	Ket
1.	Kepala Badan	1 orang	II-a	Ada
2.	Sekretaris	1 orang	III-a	Ada
3.	Kepala Bidang	4 orang	III-a	Ada
4.	Kepala Sub Bagian	2 orang	IV-a	Ada
5.	Fungsional Arsiparis	1 orang	--	Ada
6.	Fungsional Analisis Kepegawaian	12 orang	--	Ada
7.	Fungsional Pranata Komputer	5 orang	--	Ada
8.	Asesor	4 Orang		Ada
	Fungsional Perencana Ahli Muda	1 orang		Ada
10.	Fungsional Analis SDM Aparatur	23 orang		Ada

b. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		GOLONGAN			
		L	P	I	II	III	IV
1.	Sekretariat	17	10		4	21	2
2.	Bidang Perencanaan Pegawai	7	7			12	2
3.	Bidang Pengembangan Karir	11	8		2	17	
4.	Bidang Mutasi Pegawai	9	7		1	14	1
5.	Bidang Disiplin dan Kesra	5	7			12	
Jumlah		49	39		7	76	5
<i>Total</i>		88		88			

c. Komposisi Pegawai Berdasarkan Agama

NO	UNIT KERJA	AGAMA				
		KP	KK	Islam	Hindu	Budha
1.	Sekretariat	10	15	2	-	-

2.	Bidang Perencanaan Pegawai	7	5	2	-	-
3.	Bidang Pengembangan Karir	7	12	-	-	-
4.	Bidang Mutasi Pegawai	9	7	-	-	-
5.	Bidang Disiplin dan Kesra	7	5	-	-	-
Jumlah		40	44	4	-	-
Total		88				

d. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan Umum

NO	UNIT KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN					
		SD	SLTP	SLTA	D.III	S1	S2
1.	Sekretariat	-		7	2	14	4
2.	Bidang Perencanaan Pegawai	-	-	-	1	9	4
3.	Bidang Pengembangan Karir	-		2	-	12	5
4.	Bidang Mutasi Pegawai	-	-	2	-	13	1
5.	Bidang Disiplin dan Kesra	-	-	2	-	10	-
<i>Jumlah</i>		-	-	13	3	58	14
<i>Total</i>		88					

e. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

No	NAMA/PANGKAT/GOL/NIP	JABATAN	DIKLAT YANG DIKUTI		
			PIM 2	PIM 3	PIM 4
1	Henderina S. Laiskodat, SP, M.Si Pembina Utama Muda Nip. 197107071997032008	Kepala Badan	√		
2	Jusuf E. Otemusu, ST Penata Tk. I/III.d NIP 19720501 200501 1 014	Kepala Sub Bidang Sistem Informasi Pegawai			
3	Fransiskus A. Wotan, S.Sos Penata Tingkat I/III.d NIP 19720806 200012 1 005	Kepala Bidang Perencanaan Kepegawaian			
4	Regina Maria Nailiu, SH Penata Tingkat I/III.d NIP. 197711261996121001	Kepala Bidang Pengembangan Karir Kepegawaian			
5	M. Agnes Ina Odjan, S.S Pembina NIP 19680822 199903 2 004	Kepala Bidang Mutasi Pegawai			

6	Fransiskus O. Waka, SH Penata Tingkat I/III.d	Kepala Bidang Disiplin			
8	Elisabeth Djaitalsa, S.Sos Penata/III.c NIP 197606091998032004	Kepala Sub Bagian Keuangan			
9	Krisantus O.P.N. Metboki, S.Fil Penata/III.c NIP 197810042011011002	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum			√
<i>Jumlah</i>			<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>

		KAN DAN SISTEM INFORMA SI PEGAWA													
				ANALIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	3				1						0
				ANALIS SDM APARATUR	3										
				PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN	1										0
				ANALIS SISTEM INFORMASI	2								1		1
			AHLI UTAMA - ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR		0										0
			AHLI MADYA - ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR		1				1						0

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

- a) Kondisi Saat ini Sarana dan prasarana tersebut meliputi bangunan gedung kantor, mebeuleur, alat komunikasi, alat transportasi, komputer dan lain-lain. Data peralatan dan perlengkapan kantor yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini diuraikan tabel berikut ini :

NO.	URAIAN	JLH	KET
1.	SARANA		
	a. Gedung Kantor	1 unit	Bergabung dengan gedung milik Setda Provinsi Nusa Tenggara Timur
	b. Ruang dan Jaringan SIMPEG (<i>lengkap</i>)	1 unit	Berfungsi
	c. Jaringan telepon & WIFI	1 unit	Berfungsi
	d. Jaringan Si ASN(<i>lengkap</i>)	1 unit	Berfungsi
	e. Ruang Arsip	2 unit	Berfungsi
	f. Ruang Pimpinan	6 unit	Kepala BKD, Sekretaris dan 4 (<i>empat</i>) Kepala Bidang.
	g. Ruang Keuangan (<i>Bendahara</i>)	1 unit	Digunakan
	h. Ruang kerja staff	5 Ruang	digunakan
	i. Ruang Assesment Center	7 ruang	digunakan
2.	PRASARANA		
	a. Kendaraan Roda 4 (mini bus)	6 unit	3 TYT.KJG Inova 1 TYT.KJG LX 2 Rush

b.	Meja kerja/meja computer	159 unit	Kondisi : berfungsi
c.	Kursi kerja	239 unit	Kondisi : berfungsi
d.	Kursi Tamu (Sofa)	8 set	Kondisi : berfungsi
e.	Komputer (PC)	101 unit	Kondisi : berfungsi
f.	Laptop	23 unit	Kondisi : berfungsi
g.	Printer	63 unit	Kondisi : berfungsi
h.	Mesin ketik	2 unit	Kondisi : berfungsi
i.	Lemari Arsip	58 unit	Kondisi : berfungsi
j.	Filling cabinet	15 unit	Kondisi : berfungsi
k.	Rak	16 unit	Kondisi : berfungsi
l.	Telephone, HP & Faximile	4 unit	Kondisi : berfungsi
m.	Scanner	20 buah	Kondisi : berfungsi
n.	Infocus	5 buah	Kondisi : berfungsi
o.	Camera	8 buah	Kondisi : berfungsi
p.	Mic	10 buah	Kondisi : berfungsi
r.	Drone	1 buah	Kondisi : berfungsi
s.	Penghancur Kertas	3 buah	Kondisi : berfungsi
t.	AC	15 buah	Kondisi : berfungsi
u.	Mesin Absen	10 buah	Kondisi : berfungsi
v.	Mesin Fotocopy	1 buah	Kondisi : berfungsi

b) Proyeksi Kebutuhan Pegawai BKD Provinsi NTT

NO.	URAIAN	Proyeksi			KET
		2024	2025	2026	
	PRASARANA				
1	Laptop	3	8	8	
2	PC All In One	10	12	15	
3	Printer	13	17	17	
4	Scanner	2	3	3	

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Implementasi Kinerja pelayanan bidang kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 diarahkan pada 1 (*satu*) target program utama yang bersifat wajib, yaitu **Program Kepegawaian Daerah** dan program lainnya yang bersifat rutin sebagai program pendukung yaitu Program Penunjang Urusan

Pemerintahan Daerah Provinsi. Secara rinci pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 dijabarkan kedalam 2 (*dua*) program, yaitu :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi meliputi 7 (tujuh) kegiatan
 - a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - b. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - c. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - e. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - f. Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - g. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2. Program Kepegawaian Daerah meliputi 4 (empat) Kegiatan.
 - a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - b. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - c. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Kegiatan-kegiatan tersebut diatas selanjunya dijabarkan ke dalam beberapa sub kegiatan sesuai urusannya masing-masing sebanyak 17 (*tujuh belas*) sub kegiatan yakni:

1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN;
2. Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
3. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
4. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
5. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
6. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
7. Pengelolaan Mutasi ASN
8. Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN

9. Pengelolaan promosi ASN
 10. Peningkatan kapasitas kinerja ASN
 11. Pengelolaan Assesment Center
 12. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 13. Pembinaan jabatan Fungsional ASN
-
14. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 15. Pembinaan Disiplin ASN
 16. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
 17. Evaluasi Disiplin ASN

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

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diukur melalui keberhasilan melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2018-2023 sesuai dengan indikator kinerja. Berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka dapat dijelaskan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kurun waktu 2018-2023 terhadap masing-masing sasaran sebagaimana diuraikan dalam matriks **2.1 (terlampir)**.

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

Terkait dengan penggunaan dana operasional diatas, perlu dilakukan dengan pola pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) sebagaimana yang diisyaratkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun

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

Renstra Perubahan 2018-2023 disampaikan pula Pencapaian kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam kurun waktu 2 tahun yaitu tahun 2019-2020 yang merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2018-2023 yang diuraikan dalam matriks **2.3 (terlampir)**.

Matriks **2.3** tersebut menggambarkan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah selama 2 tahun dimana untuk capaian indikator Persentase Formasi Jabatan Sesuai Kualifikasi Dan Kompetensi rata-rata mencapai 91,94% sedangkan untuk indikator Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka Dan Akuntabel Untuk Eselon 2, Dan 1 Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur rata-rata mencapai 100%. Untuk indikator yang capaiannya 91,94% disebabkan karena kegiatan yang mendukung indikator ini merupakan kegiatan-kegiatan seleksi yang membutuhkan campur tangan pihak luar terutama pemerintah pusat. berada pada berada pada capaian 100 %.

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah yang relevan dengan indikator SDG's

Kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah yang relevan dengan indikator SDG's

Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah juga diharapkan dapat bersinergi dengan indikator dari SDG's. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2.3

NO.	TUJUAN	INDIKATOR	PROGRAM		KEGIATAN
1.	Tujuan mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan Perempuan	Indikator SDG's : 5.5.1* Proporsi kursi yang diduduki perempuan di parlemen tingkat pusat, parlemen daerah dan pemerintah daerah	Program pembinaan pengembangan dan peningkatan kompetensi Pegawai	1 2	Seleksi Jabatan pimpinan tinggi Pembinaan karir dan uji kompetensi berbasis CAT

2.4 Tantangan dan Peluang Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

1. Analisis Lingkungan Strategi

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

1) Kekuatan (*strengths*)

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

2) Kelemahan (*weaknesses*)

- Kurangnya sense of belonging/rasa memiliki dari staf terhadap organisasi tempat bekerja.
- Terbatasnya dana untuk mendukung berbagai kegiatan
- Kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.
- Terbatasnya ketersediaan akses sistem informasi pengelolaan kepegawaian

- e) Lemahnya pengawasan melekat pada atasan terhadap bawahan
- f) Masih rendahnya disiplin kerja.

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

1) Peluang (*opportunities*)

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

2) Tantangan/Ancaman (Treats)

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

2. Kajian Analisis Lingkungan Strategi

- a. Kajian dan Analisis Faktor Internal Strategis

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

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

- 1) Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah;
- 2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 4) Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- 5) Peraturan pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

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

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

Intensitas koordinasi yang meningkat, kerjasama yang harmonis dan interaksi yang komunikatif antar pegawai di Badan Kepegawaian Daerah merupakan modal sosial (*social capital*) dalam mendukung

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

Terkait dengan penggunaan dana oprasional, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur bertekad untuk melakukan pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) sebagaimana diisyaratkan dalam undang-undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang pada dasarnya menekankan tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah berdasarkan prestasi kerja yang dicapai.

b. Kajian dan Analisis Faktor Eksternal Strategis

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

- b) Kurangnya rasa memiliki (sance of belonging) dari staf terhadap organisasi tempatnya bekerja
 - c) Kurangnya dukungan staf terhadap proses pembelajaran organisasi/staf hanya menguasai bidang tugas masing-masing bagian/sub bidang
 - d) Kurangnya koordinasi antar bagian/sub bidang
- 3) Peluang yaitu, suasana utama yang menguntungkan Badan kepegawaian dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam hal :
- a) Adanya pengalokasian dana APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk kegiatan administrasi dan peningkatan SDM aparatur
 - b) Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan kewenangan provinsi sebagai daerah otonom
 - c) Adanya peraturan pemerintah nomor 97 tahun 2000 tentang formasi CPNS
 - d) Adanya peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang diklat PNS
- 4) Ancaman/Kendala yaitu, Situasi utama yang tidak menguntungkan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab dalam hal:
- a) Belum adanya realokasi/reposisi PNS berdasarkan kebutuhan unit
 - b) Kurangnya pemahaman pengelola kepegawaian unit terhadap peraturan di bidang kepegawaian
 - c) Topografi wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdiri dari kepulauan dengan komunikasi yang sulit sehingga biaya oprasional tinggi dan menghambat penyelesaian administrasi kepegawaian secara tepat waktu.

d. Asumsi-asumsi Strategis

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

- 1) Efisiensi penggunaan dana dalam pelaksanaan kegiatan
- 2) Adanya komitmen pimpinan dan loyalitas staf

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

e. Faktor-faktor Keberhasilan

Mengacu pada asumsi-asumsi strategis di atas, maka dapat diketahui keberhasilan tugas-tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian akan sangat dipengaruhi oleh beberapa factor yang merupakan faktor kunci keberhasilan yang merupakan saripati dari asumsi strategis yang diperoleh dari analisis SWOT dengan mempertimbangkan aspek pembentukan organisasi yaitu sumber daya manusia, finansial, sarana prasarana dan aturan kepegawaian yang ditetapkan maka factor kunci yang digunakan oleh Badan Kepegawaian adalah :

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

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

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

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

Tabel T-B.35.

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH	
1	Terbatasnya Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	1	Kompetensi ASN Provinsi NTT yang belum merata dan memadai	
		2	1	Belum semua Jabatan memiliki standar kompetensi baik jabatan terutama jabatan administrasi
			2	Pengembangan Kompetensi hasil penilaian Kompetensi belum dilakukan secara maksimal
			3	Program Pengembangan Kompetensi belum bersinergi dengan BPSDM Prov. NTT dan BKN
4	Belum tersedianya mekanisme <i>Knowledge Management</i> yang dapat menjadi <i>platform</i> dalam upaya meningkatkan kompetensi ASN			
2	Profesionalitas ASN Pemprov. NTT yang dianggap masih rendah	1	Tata Kelola dan Manajemen ASN yang belum maksimal	
		1	Belum optimalnya kebijakan <i>reward and punishment</i> yang dapat <i>menstimulasi penyelesaian tugas secara efektif dan efisien</i>	

				2	Belum tersistematis pola Diklat 20 jam diklat/tahun bagi ASN untuk pengembangan kualitas diri serta diatur pola karir yang transparan sesuai UU
		2	Belum adanya ruang untuk mendorong inisiatif dan kreatifitas ASN Provinsi NTT	1	Pola interaksi antara atasan dan bawahan masih dipengaruhi nilai-nilai hierarkis dan menunggu arahan atasan
				2	<i>Job description</i> (uraian tugas) masih mengarah pada <i>output</i> bukan pada <i>outcome</i>
3	Pengembangan sistem berbasis IT yang belum optimal	1	Belum optimal pengembangan sistem berbasis IT berkaitan dengan data SIMPEG	1	Belum tersedianya Simpeg online
				2	Belum tersedianya jalur pengembangan aparatur pengelola CAT dan AC secara sistematis
					Terbatasnya dana pengembangan jaringan IT
4.	Konsistensi pendanaan dari perencanaan sampai pelaksanaan yang perlu lebih dikendalikan		pergeseran anggaran baik pada proses perencanaan maupun proses pelaksanaan anggaran di tahun berjalan membawa dampak pada ketidakcapaian kinerja yang ditetapkan	1	Pendanaan dari dokumen perencanaan ke dokumen penganggaran belum konsisten

Berbagai masalah yang dikemukakan dalam tabel 3.1 tersebut diatas merupakan permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini. Hal ini berkaitan dengan pemberlakuan Undang- undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan juga pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

serta yang paling baru adalah Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Selain itu juga terjadinya restrukturisasi yang mengakibatkan banyaknya jabatan structural yang disetarakan dengan jabatan fungsional, mengharuskan Badan Kepegawaian Daerah bekerja lebih ekstra Bersama Biro Organisasi dan juga BPSDM dalam menyiapkan pejabat-pejabat fungsional yang berkompetens dan professional. Tantangan lain yang dihadapi yaitu mempersiapkan PNS berkelas dunia, Berakhlak dan juga PNS yang Smart, Agile dan Empathy. Sejalan dengan tema Rakornas BKD 2023.

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, Badan Kepegawian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di tuntut untuk berpartisipasi dalam mendukung **“Reformasi Birokrasi”**. Selaras dengan hal tersebut maka langkah yang harus ditempuh adalah dengan melakukan reformasi birokrasi pada bidang manajemen ASN dengan fokus sebagai berikut :

Gambar 3.2



Berikut ini adalah faktor penghambat dan pendorong dalam pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 dalam bidang kepegawaian:

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

3.3 Telaahan Renstra K/L

3.3.1 Kementerian PAN dan RB

Peraturan Menpan dan RB Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi menjabarkan visi, misi, tujuan dan sasaran sebagai berikut

Kementerian PAN & RB



Visi :

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

Misi :

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

Tugas :

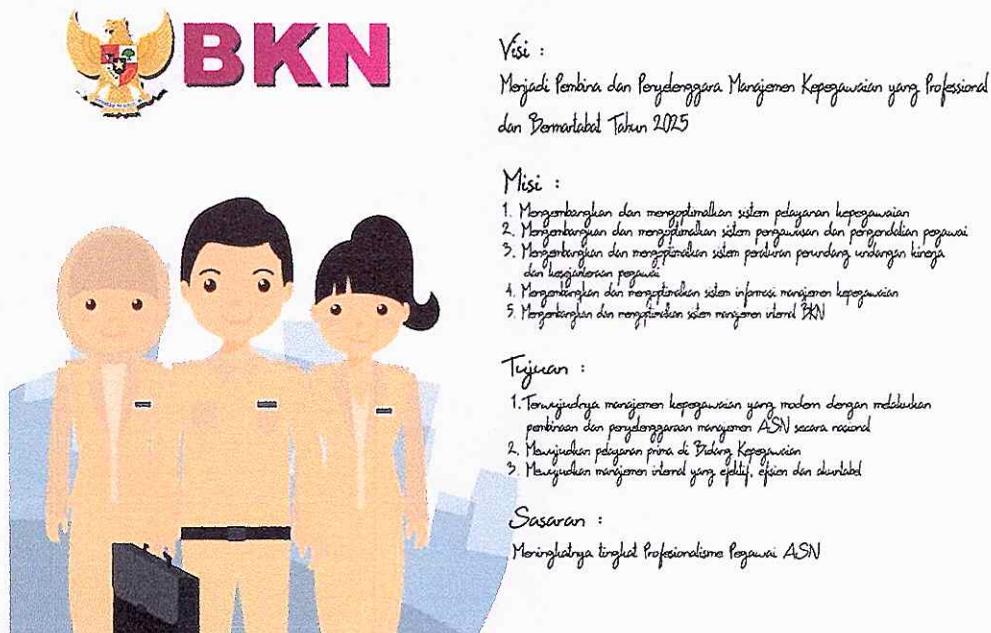
Menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara

Sasaran :

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

3.3.2 BKN

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



Tabel 3.3

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

No	Sasaran Renstra K/L	Permasalahan pelayanan BKD	Faktor penghambat	Faktor pendorong
1	Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien	Belum optimalnya sinegritis antar unit kerja dalam pelaksanaan Tupoksi	Lambatnya penyelesaian tugas pelayanan	Membangun kemitraan dengan semua unit
2	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Belum optimalnya koordinasi kerjasama antara BKD sebagai unit yang	Pengembangan sdm aparatur tidak berjalan lancar	Tersedianya Sebagian SDM yang berkompeten di unit kerja serta sarana dan prasarana

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah

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

3.4.2 Kajian Lingkungan Hidup Strategis

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

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

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

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

1. Kekuatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :
 - a. Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.
 - b. Tersedianya SDM yang profesional.
 - c. Tersedianya sistem informasi kepegawaian secara internal/offline.
 - d. Tersedianya Sistem Informasi Kinerja Online.

- e. Tersedianya Fasilitas *Computer Assited Test (CAT)* dan *Assesment Center* Terakreditasi A
 - f. Tersedianya Infrastruktur teknologi informasi berupa server
 - g. Tersedianya Manajemen internet dengan mikrotik
2. Kelemahan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :
- a. Belum optimal pengembangan SDM secara individu
 - b. Penerapan *Job Description* belum optimal.
 - c. Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi
 - d. Kesejahteraan ASN perlu ditingkatkan.
 - e. Pengembangan kompetensi PNS belum terpetakan secara sistematis.
 - f. Belum maksimalnya pengelolaan, pemanfaat dan pengembangan server karena belum memiliki kompetensi dibidang manajemen server
 - g. Penerapan *reward* dan *punishment* yang belum tersistematis
 - h. Belum ada pedoman pola karier bagi ASN
 - i. Belum optimalnya penguasaan IT dan bahasa asing oleh PNS
3. Peluang (*Opportunity*) yang merupakan kesempatan baik untuk dimanfaatkan guna mendukung keberhasilan. Peluang yang ada antara lain:
- a. Perkembangan teknologi informasi semakin pesat.
 - b. Tersedianya tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS
 - c. Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.
 - d. Tawaran Beasiswa Pendidikan lanjutan bagi ASN
 - e. Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh.
 - f. Penerapan *merit system* dalam manajemen kepegawaian.
 - g. Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan
4. Tantangan.
- Selain tantangan yang dikemukakan pada bab terdahulu, terdapat beberapa tantangan yang menjadi perhatian serius dalam pengembangan sumber daya aparatur antara lain :

Kekuatan (S)		Peluang (O)		Strategi
1	Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.	1	Perkembangan teknologi informasi semakin pesat.	S1+O4: memberikan kesempatan bagi ASN untuk mendaftarkan program beasiswa
2	Tersedianya SDM yang profesional.	2	Tersedianya tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS	S2+O6: meningkatkan indeks profesionalitas ASN
3	Tersedianya sistem informasi kepegawaian secara internal/offline.	3	Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	S3+O3 : peningkatan simpeg online dengan cara menambah SDM yang ahli dalam manajemen server
4	Tersedianya Sistem Informasi Kinerja Online.	4	Tawaran Beasiswa Pendidikan lanjutan bagi ASN	S4+O1: melakukan <i>upgrade</i> terhadap aplikasi Sikinerja secara berkala
5	Tersedianya Fasilitas <i>Computer Assited Test (CAT)</i> dan <i>Assesment Center</i> Terakreditasi A	5	Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh.	S5 +O5 : menerapkan pola manajemen talenta
6	Tersedianya Infrastruktur teknologi informasi berupa server	6	Penerapan <i>merit system</i> dalam manajemen kepegawaian.	S6+O2 : Memberikan kesempatan bagi ASN untuk mengikuti Bimtek/Diklat keahlian dalam bidang manajemen Server dan IT
7	Tersedianya Manajemen internet dengan mikrotik	7	Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan	S7+O7: meningkatkan informasi pelayanan publik

Kekuatan (S)		Ancaman (T)		Strategi
1	Komitmen pimpinan untuk mengembangkan kualitas sumber daya aparatur.	1	Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.	S1+T1 : mendorong ASN untuk mengikuti diklat, studi banding dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja
2	Tersedianya SDM yang profesional.	2	Teknologi informasi cepat mengalami perubahan.	S2+T4 : menerapkan sistem pola karir bagi ASN

3	Tersedianya sistem informasi kepegawaian secara internal/offline.	3	Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga assessment center yang lebih profesional.	S3+T7 : melakukan integrasi data SIMPEG dengan SIASN
4	Tersedianya Sistem Informasi Kinerja Online.	4	Intervensi politik terhadap pengembangan karier PNS.	S4+T6 : pemberian reward dan punishment berdasarkan hasil capaian kinerja
5	Tersedianya Fasilitas <i>Computer Assited Test (CAT)</i> dan <i>Assesment Center</i> Terakreditasi A	5	Rendahnya anggaran untuk peningkatan kapasitas ASN.	S5+T3 : menambah jumlah assessor fungsional dan memaksimalkan peran Assesor yang ada
6	Tersedianya Infrastruktur teknologi informasi berupa server	6	Meningkatnya daya saing ASN dalam implementasi program dan kegiatan.	S6+ T2 : memberikan kesempatan bagi ASN yang berkompeten dalam bidang IT untuk membagi Iptek dengan ASN lain
7	Tersedianya Manajemen internet dengan mikrotik	7	Tuntutan peningkatan pelayanan informasi kepegawaian yang cepat, murah, akurat, dan terintegrasi.	S7+T5 : setiap ASN dapat memaksimalkan pemanfaatan fasilitas internet dalam pengembangan karir

Kelemahan (W)		Peluang (O)		Strategi
1	Belum optimal pengembangan SDM secara individu	1	Perkembangan teknologi informasi semakin pesat.	W1+O1: memanfaatkan jaringan internet yang tersedia untuk pembelajaran secara mandiri
2	Penerapan <i>Job Description</i> belum optimal.	2	Tersedianya tawaran pendidikan dan pelatihan bagi PNS	W2+O6 : pimpinan melakukan pengawasan secara berjenjang

3	Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi	3	Publikasi data dan informasi dalam rangka keterbukaan informasi publik.	W3+03 : percepatan proses integrasi dengan memanfaatkan SDM yang tersedia
4	Pengembangan kompetensi PNS belum terpetakan secara sistematis.	4	Tawaran Beasiswa Pendidikan lanjutan bagi ASN	W4+05: menerapkan manajemen Talenta dalam pola karir ASN
5	Belum maksimalnya pengelolaan, pemanfaat dan pengembangan server karena belum memiliki kompetensi dibidang manajemen server	5	Pengembangan jejaring pengukuran kompetensi pegawai karena akreditasi A yang sudah diperoleh.	W5+01: Memberikan kesempatan kepada ASN untuk mengikuti Bimtek/Diklat terkait manajemen server
6	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang belum tersistematis	6	Penerapan <i>merit system</i> dalam manajemen kepegawaian.	W6+06: menempatkan ASN berkompeten dalam menduduki jabatan struktural dan fungsional
7	Belum ada pedoman pola karier bagi ASN	7	Pemanfaatan media sosial dalam peningkatan layanan	W7+06: menempatkan ASN dalam jabatan Struktural/Fungsional dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara professional
8	Belum optimalnya penguasaan IT dan bahasa asing oleh PNS			W8+02 : mendorong ASN untuk mengikuti pembelajaran online secara gratis

Kelemahan (W)		Ancaman (T)		Strategi
1	Belum optimal pengembangan SDM secara individu	1	Tuntutan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.	W1+T1 : mendorong dan memotivasi ASN dengan menyelenggarakan kegiatan bimtek dan outbound
2	Penerapan <i>Job Description</i> belum optimal.	2	Teknologi informasi cepat mengalami perubahan.	W2+T6: Menyusun pedoman pola karir sebagai panduan karir PNS sehingga mampu berkinerja optimal
3	Sistem informasi kepegawaian masih dalam proses integrasi	3	Tuntutan terwujudnya manajemen lembaga assessment center yang lebih profesional.	W3+T1: percepatan proses integrasi dengan memanfaatkan SDM yang tersedia
4	Pengembangan kompetensi PNS belum terpetakan secara sistematis.	4	Intervensi politik terhadap pengembangan karier PNS.	W4+T3: memanfaatkan hasil ujian kompetensi dalam pola karir ASN
5	Belum maksimalnya pengelolaan, pemanfaat dan pengembangan server karena belum memiliki kompetensi dibidang manajemen server	5	Rendahnya anggaran untuk peningkatan kapasitas ASN.	W5+T5: mengoptimalkan ASN yang ada dalam pengembangan server
6	Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> yang belum tersistematis	6	Meningkatnya daya saing ASN dalam implementasi program dan kegiatan.	W6+T6: pemberian kesejahteraan PNS sebagai reward atas kinerja pegawai.
7	Belum ada pedoman pola karier bagi ASN	7	Tuntutan peningkatan pelayanan	W7+T4: menempatkan ASN dalam jabatan Struktural/Fungsional dengan

		informasi kepegawaian yang cepat, murah, akurat, dan terintegrasi.	mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara professional
8	Belum optimalnya penguasaan IT dan bahasa asing oleh PNS		W8+T7: meningkatkan kerjasama, lembaga atau badan penyelenggara Diklat, memanfaatkan Teknologi Informasi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur, pelaksanaan Off the job training, dan penyusunan regulasi yang mendukung pengembangan sumber daya manusia aparatur

Dari analisis SWOT yang dilakukan dan dengan mengacu pada misi kelima Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Perubahan RPJMD 2018-2023 yaitu : **“Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”**, maka penentu isu- isu strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

No.	ISU UTAMA	PERMASALAHAN
1.	Pelayanan Prima	Belum optimalnya pelayanan prima melalui manajemen kepegawaian yang handal untuk menciptakan aparatur PNS yang bermoral, professional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani.
2.	Netralitas Pegawai Negeri Sipil	Pengaruh kepentingan politik terhadap birokrasi masih dominan, sehingga membuat PNS tidak netral.

3.	Rekrutmen Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan penetapan formasi PNS sering kurang sesuai dengan kebutuhan masing-masing instansi. 2. Adanya perbedaan standar kelulusan dan kriteria penerimaan dalam proses seleksi CPNS. 3. Adanya kecenderungan untuk selalu meningkatkan jumlah.
4.	Pengangkatan dalam jabatan	Pengangkatan aparatur dalam jabatan struktural belum didasarkan pada kesesuaian kompetensi dan kebutuhan organisasi.
5.	Pengembangan pegawai dan system karier.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengangkatan pegawai honorer menjadi PNS daerah menyisakan permasalahan yang terkait dengan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki. 2. Anggaran pengembangan pegawai masih minim. 3. Belum teraplikasikannya sistem karier dalam manajemen kepegawaian
6.	Sanksi dan Penghargaan PNS	<p>Hukuman Disiplin : Rendahnya upaya penegakan hukum.</p> <p>Penghargaan : Kurangnya Penghargaan terhadap PNS yang berprestasi.</p>
7.	Penegakan Kode Etik	<p>Menurunnya nilai-nilai etika PNS.</p> <p>Lemahnya internalisasi dan sosialisasi PP 42/2004 tentang pembinaan jiwa korps dan kode etik PNS.</p>

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

- a. Pembinaan dan pengembangan aparatur yang professional, berkualitas, kreatif, inovatif, akuntabel, transparan, disiplin dan

berkompeten sebagai abdi negara, abdi masyarakat dan aparatur negara yang baik.

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

BAB IV
TUJUAN DAN SASARAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

4.1. Tujuan dan Sasaran

Penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 memperhatikan beberapa hal antara lain:

1. Penyelarasan target indikator makro dan program prioritas nasional dalam RPJMN Tahun 2020-2024.
2. Kesesuaian sasaran pokok dan arah kebijakan RPJPD Provinsi NTT sampai tahun 2025.
3. Hasil Evaluasi capaian indikator kinerja Daerah RPJMD Provinsi NTT dan perubahannya Tahun 2018-2023
4. Isu-isu strategis yang berkembang
5. Kebijakan nasional; dan
6. Regulasi yang berlaku

4.2. Penyelarasan Target Indikator Makro Dan Program Prioritas Nasional Dalam RPJMN 2020-2024

Dalam RPJMN 2020-2024, Prioritas pembangunan wilayah Nusa Tenggara tahun 2020-2024 difokuskan untuk mendorong percepatan pembangunan daerah berbasis hilirisasi pertanian, perikanan, pertambangan, dan pariwisata dengan memperhatikan lokasi prioritas berdasarkan koridor pertumbuhan dan pemerataan.

Dalam tahun 2020-2024, pembangunan Wilayah Nusa Tenggara akan mencakup kegiatan prioritas: (1) Pengembangan sektor unggulan; (2) Pengembangan kawasan strategis; (3) Pengembangan kawasan perkotaan; (4) Pembangunan desa, kawasan perdesaan dan transmigrasi, daerah tertinggal, dan kawasan perbatasan; (5) Penataan kelembagaan dan keuangan daerah.

Penetapan target pembangunan indikator makro diharapkan dapat diselaraskan dengan target makro dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Penyelarasan Target Indikator Makro dalam RPJMN 2020-2024 dengan RPD Provinsi NTT Tahun 2024-2026

No	Indikator Makro	RPJMN	RPD 2024-2026			Keterangan
		2024	2024	2025	2026	
1	Laju Pertumbuhan ekonomi	7,50	3,10	3,89	4,33-5,13	
2	Tingkat Kemiskinan	12,35	20-19,63	19,35-18,15	17,05-15,03	
3	Tingkat Pengangguran terbuka	2,00	3,2-3,0	2,75-2,5	2,25-2,05	

4.3 Kesesuaian Sasaran Pokok Dan Arah Kebijakan RPJPD NTT Tahun 2005-2025

Penentuan tujuan dan sasaran pada penyusunan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi NTT Tahun 2024-2026 didasarkan pada visi dan misi RPJPD Provinsi NTT tahun 2005-2025 dan Analisa sasaran pokok dan arah kebijakan RPJMD Tahap keempat dan isu strategis actual.

Visi RPJPD NTT Tahun 2005-2025 adalah: “NUSA TENGGARA TIMUR YANG MAJU, MANDIRI, ADIL DAN MAKMUR DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”. Perwujudan visi pembangunan ditempuh melalui misi untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, maka tujuan pembangunan yang tertuang dalam visi, dijabarkan secara lebih konkret ke dalam misi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi NTT 2005-2025 sebagai berikut:

1. Mewujudkan manusia NTT yang berkualitas dan berdaya saing global
2. Mewujudkan masyarakat NTT yang demokratis berlandaskan hukum
3. Mewujudkan NTT sebagai wilayah yang berketahanan ekonomi, sosial budaya, politik dan keamanan
4. Mewujudkan NTT wilayah yang memiliki keseimbangan dalam pengelolaan lingkungan
5. Mewujudkan posisi dan peran NTT dalam pergaulan antar negara, daerah dan masyarakat
6. Mewujudkan NTT sebagai Provinsi kepulauan dan masyarakat maritim

Arah Kebijakan RPJPD tahap ke- 4:

Berlandaskan evaluasi pencapaian kinerja pembangunan daerah Provinsi NTT 2013 – 2018 menjadi rujukan dalam pelaksanaan RPJPD tahapan ke-4 secara menyeluruh dalam aspek kehidupan dan penghidupan manusia NTT yang maju, mandiri adil dan makmur melalui percepatan pembangunan daerah di berbagai bidang dengan menekankan pada terbangunnya perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan produk daerah yang kompetitif berdaya saing tinggi didukung oleh SDM berkualitas.

Masyarakat NTT yang bermoral, beretika, berbudaya dan beradab dalam kehidupan berbangsa dan bernegara serta penyelenggaraan pemerintahan di bumi Republik Indonesia merupakan harapan bersama agar terwujudnya kemadiran, keadilan dan kemakmuran secara merata melalui peningkatan kesadaran dan penegakan hukum secara adil dilaksanakan oleh aparatur yang profesional dan moral aparatur yang terpuji dalam memberikan layanan publik prima.

Sejalan dengan itu membutuhkan budaya dan pendidikan politik yang demokratis serta hubungan antar negara, daerah dan masyarakat di Provinsi NTT berjalan aman dan damai khususnya di daerah perbatasan Negara Timor Leste dan Australia agar terjadi peningkatan arus barang dan jasa dari provinsi NTT ke negara Timor Leste dan daerah tetangga; pelaksanaan Pilkada berjalan demokratis dan damai; penegakan supremasi hukum, penurunan konflik politik dan daerah dan penguatan peran masyarakat sipil dan kelembagaan politik serta pengarusutamaan gender pada bidang pembangunan dan peranserta kelembagaan agama dalam pembangunan.

Kemajuan Provinsi Nusa Tenggara Timur ditentukan pula dengan kualitas sumberdaya manusia dan berdaya saing global antara lain terus meningkatnya pendapatan per kapita; menurunnya angka kemiskinan dan pengangguran; meningkatnya pendidikan masyarakat dan mutu pendidikan, relevansi pendidikan serta daya saing lulusan siap menciptakan lapangan kerja; meningkatnya derajat kesehatan dan perbaikan status gizi; peningkatan peran perempuan dan perlindungan anak. Dengan harapan agar wilayah ini berketahanan ekonomi, sosial, politik dan keamanan didukung oleh pemanfaatan potensi daerah untuk kemakmuran rakyat yang didukung dengan peningkatan produksi dan produktivitas pertanian, perkebunan, perikanan dan kelautan dan sumberdaya lainnya secara terencana dan terkoordinasi serta berkelanjutan; pembukaan daerah – daerah terisolasi dan terpencil; meningkatnya pengembangan IPTEKS yang ramah lingkungan;

peningkatan jaringan infrastruktur transportasi; meningkatnya promosi wisata budaya, bahari dan alam melalui jaringan teknologi informatika.

Untuk mewujudkan NTT sebagai wilayah keseimbangan lingkungan membutuhkan rehabilitasi, konservasi dan pengendalian kawasan hutan – lahan kritis; pengendalian dan pengawasan pemanfaatan sumber daya alam, merehabilitasi dan perbaikan daerah/kawasan sumberdaya alam yang telah dirusak oleh aktivitas manusia dan akibat alam untuk menjamin terciptanya lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan; Sumberdaya air dan DAS; Akses air bersih dan tata kelola pemukiman yang baik,

Untuk mewujudkan NTT provinsi kepulauan dan masyarakat maritim perlu didukung dengan proses penyadaran masyarakat melalui Gemala; peningkatan sarana dan prasarana perikanan; peningkatan sumberdaya manusia nelayan, perlindungan dan pengawasan habitat laut; kebijakan fiskal daerah berdasarkan luas darat dan laut; regulasi perikanan dan kelautan yang berpihak pada daerah dan masyarakat; dan pemanfaatan potensi laut untuk peningkatan kesejahteraan rakyat dan pemberdayaan sekolah kejuruan berdasarkan klasifikasi dan spesifik daerah kepulauan dalam menciptakan daya saing global.

Dengan harapan akan mencapai target kinerja rencana pembangunan dalam kurun waktu ini sebagai berikut :

- IPM mencapai angka 80
- Angka partisipasi kasar SD/MI 130, SMP/MTs 85 dan SMA/MA 80.
- AKB 35/1000 Kelahiran Hidup dan AKI 200/100.000 KH.
- Kemiskinan 12%
- Pertumbuhan ekonomi diperkirakan 5,8%.
- Pendapatan perkapita masyarakat NTT Rp. 9.500.000,-
- Menciptakan iklim politik yang kondusif dan partisipasi politik rakyat.
- Good governance dan penegakan hukum dan HAM
- Pembangunan yang responsif gender
- Meningkatkan kesadaran masyarakat akan keselamatan bumi dan pelestarian lingkungan

4.4 TUJUAN DAN SASARAN

Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi sebagai mana amanat RPJPD Provinsi NTT Tahun 2005-2025, maka perlu adanya kerangka yang jelas pada setiap misi pembangunan jangka panjang tersebut menyangkut

tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Tujuan dan sasaran yang akan dijalankan memberikan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah, baik urusan wajib pelayanan dasar dan wajib non-pelayanan dasar maupun urusan pilihan serta fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam mendukung pelaksanaan misidimaksud.

Tujuan adalah suatu kondisi yang dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun. Sedangkan sasaran pembangunan disusun untuk mencapai tujuan strategis yang menunjukkan kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan dan selanjutnya menjadi dasar penetapan program dan kegiatan prioritas pembangunan NTT 2024-2026. Pernyataan tujuan yang telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan ke dalam sasaran. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program perangkat daerah. Sasaran RPD selain menerjemahkan tujuan dari visi dan misi RPJPD, analisa sasaran pokok RPJPD periode berkenaan, isu strategis actual serta mengacu pada RPJMN dan RPJPN. Sasaran pembangunan jangka menengah merupakan sarana untuk melaksanakan dan mewujudkan sasaran pokok pembangunan jangka panjang 2005-2025 melalui RPD tahun 2024-2026. Pemetaan tujuan, sasaran dan indikator masing-masing sasaran adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah

Tujuan	Sasaran	Indikator	Baseline Tahun 2021	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Kondisi pada akhir tahun Perencanaan
1. Mewujudkan Birokrasi yang Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif			61,50	65	69	71	71
	1.1. Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan yang Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif	Indeks Reformasi Birokrasi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		Nilai Akuntabilitas Kinerja (Predikat)	NA	A	A	A	A
		Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) (Skor)	2,2	2,3	2,5	2,7	2,7

		Tingkat Keterbukaan Informasi Publik (%)	88	88	88,3	88,57	88,57
		Indeks Kepuasan Pelayanan Publik (Poin)	NA	85	90	90	90
		Indeks Demokrasi Indonesia (Poin)	NA	82,40	82,50	83	83

4.5 Tujuan dan Sasaran BKD Provinsi NTT

Tujuan perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur periode 2024-2026 adalah Menciptakan Birokasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN.

Tabel 4.3
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan
Kepegawaian Daerah Provinsi NTT
Tahun 2024-2026

Tujuan/	Sasaran	Indikator	Target Kinerja Tahunan		
			2024	2025	2026
Menciptakan Birokasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Meningkatnya Kualitas Aparatur Yang Profesional	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	85 %	95%	90%
		Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi NTT	95%	95%	95%
		Presentase Penurunan Indisipliner ASN	90 %	95%	95 %

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah, diperlukan strategi dan arah kebijakan pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026. Berdasarkan amanat Permendagri 86 Tahun 2017, strategi adalah langkah berisikan program-program sebagai prioritas pembangunan Daerah/ Perangkat Daerah untuk mencapai sasaran. Kemudian, arah kebijakan adalah rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis Daerah/ Perangkat Daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi.

Dengan demikian, fokus penyelenggaraan pemerintah Daerah yang dilaksanakan secara bertahap untuk mencapai sasaran RPD tertuang di dalam program – program prioritas pembangunan daerah dengan konsep dan cara baru (kreatif dan inovatif) untuk penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik.

Strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan akan menjadi acuan bagi Pemerintah dan seluruh pemangku kepentingan di Provinsi Nusa Tenggara Timur di dalam berpartisipasi aktif untuk pelaksanaan pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026. Strategi pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 merupakan pernyataan yang menjelaskan langkah mencapai sasaran jangka menengah daerah yang akan diturunkan dalam sejumlah program pembangunan strategis. Adapun strategi pembangunan Provinsi NTT dilaksanakan melalui analisis lingkungan strategis internal dan analisis lingkungan strategis eksternal dengan mengidentifikasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), kesempatan (*opportunity*), dan ancaman (*threat*). Strategi akan memaksimalkan kekuatan dan peluang dan sekaligus dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada.

Dengan demikian, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan RPD Provinsi NTT Tahun 2024- 2026, maka dirumuskan Strategi pembangunan Provinsi NTT selama tiga tahun sebagaimana diuraikan pada Tabel 6.1. Sesuai dengan arahan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 maka Visi dan Misi yang digambarkan adalah Visi dan Misi RPJPD Provinsi NTT Tahun 2005-2025 periodisasi keempat.

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran dan Strategi Provinsi Nusa Tenggara Timur

Visi RPJPD Provinsi NTT Tahun 2005-2025 :

“Nusa Tenggara Timur yang maju, mandiri, adil dan makmur dalam bingkai negara kesatuan republik Indonesia”

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI
<p>1. Mewujudkan Birokrasi yang Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif</p>	<p>4.1 Meningkatnya Kualitas Tatakelola Penyelenggaraan Pemerintahan yang berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Adaptif dan Kolaboratif</p>	<p>1. Penyelenggaraan, Pengendalian dan Pelaporan Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan Kinerja Pemerintahan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penerapan e-government, e-planning, e-budgeting secara terpadu. • Penerapan sistem pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dan pelaporan kinerja secara terpadu. • Pemantapan sistem pendataan secara terpadu untuk mendukung perencanaan, penganggaran dan pelaporan pelaksanaan pembangunan secara terpadu. • Pemantapan protokol akses informasi dan pemasukan data secara terkendali. • Pemantapan pelaksanaan maintenance system secara teratur dan berkelanjutan. • Penyiapan SDM dengan kapasitas dan kapabilitas yang sesuai kebutuhan sistem. • Penyiapan infrastruktur penunjang untuk mendukung implementasi sistem secara berkelanjutan. <p>2. Reformasi Regulasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memastikan proses pengadaan barang dan jasa yang

		<p>transparan dan sesuai regulasi melalui aplikasi berbasis web.</p> <ul style="list-style-type: none">• Penyusunan standar pelayanan dan operasional prosedur untuk setiap alur kerja layanan pemerintahan.• Penetapan indikator kinerja dan target kinerja yang realistis dan terukur sebagai dasar penentuan pemberian tunjangan kinerja. <p>3. Peningkatan Kapasitas SDM</p> <ul style="list-style-type: none">• Mengembangkan Kapasitas dan Kapabilitas SDM Pemerintah Provinsi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.• Meningkatkan keselarasan, integrasi, sinkronisasi dan harmonisasi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian, pelaporan dan evaluasi pembangunan daerah.• Pemberian Tunjangan Kinerja bagi aparatur sipil negara dalam rangka peningkatan profesionalitas.• Rekrutmen pejabat melalui mekanisme <i>assessment centre</i>, seleksi terbuka dan manajemen <i>talent pool</i>.• Meningkatnya profesionalisme dan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Penerapan role model, agen perubahan dan budaya kerja.• Rekrutmen ASN berdasarkan analisa kebutuhan dan penempatan ASN pada jabatan sesuai hasil pemetaan kompetensi.• Mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi melalui peran serta dunia usaha.• Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pemerintahan melalui ketersediaan dan penguatan kapasitas SDM yang handal serta sarana prasarana yang memadai.• Peningkatan Kapasitas Kelembagaan DPRD.
--	--	---

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

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

5.1.1 Strategi

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

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

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

a. Kebijakan

Melihat kondisi dan potensi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta berpedoman pada visi dan misi serta faktor-faktor kunci keberhasilan

ditambah tersedianya data yang akurat dan relevan, untuk 5 tahun mendatang Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menetapkan kebijakan dalam pembangunan bidang kepegawaian atau aparatur pemerintah daerah. Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan tindak lanjut dan penjabaran dari kebijakan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pembangunan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah sendiri.

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

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

5.1.2 Arah Kebijakan

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

Nusa Tenggara Timur dalam pembangunan sumber daya aparatur pemerintah daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan aparatur pemerintah daerah sendiri.

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

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

Tabel T-C.26.

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

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

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

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

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

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka mendukung visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih periode 2024-2026 adalah :

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

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

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

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

- a. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 1. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
 2. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 3. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
 4. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 1. Pengelolaan Mutasi ASN

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

Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan Dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026

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 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		KONDISI AKHIR	UNIT KERJA PENANG GUNGJAWAB
								TAR GET	Rp	TAR GET	Rp	TAR GET	Rp		
1	Menciptakan Birokasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Meningkatnya Kualitas Aparatur Yang Profesional	Meningkatnya akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI		Persentase Capaian Administrasi Perkantoran	100 %	100 %	9.715.592.406	100 %	9.715.592.406	100 %	9.715.592.406	100 %	Badan Kepegawaian Daerah
				PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI											
				PERENCANAN, PENGANGGARAN DAN EVALUASI KINERJA PERANGKAT DAERAH		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	279.274.420	2 Dokumen	279.274.420	2 Dok	279.274.420	2 Dok	Sekretariat
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		Jumlah dokumen capaian kinerja	161.267.820		161.267.820		161.267.820		161.267.820		Sekretariat
				Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Jumlah dokumen evaluasi kinerja	118.006.600		118.006.600		118.006.600		118.006.600		Sekretariat

				ADMINISTRASI KEUANGAN PERANGKAT DAERAH		Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	2 Dokumen	2 Dokumen	6.477.044.000	2 Dokumen	7.124.748.400	2 Dok	7.837.223.240	2 Dok	Sekretariat
				Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah laporan pembayaran gaji dan tunjangan	8.332.765.411		6.352.764.000		6.352.764.000		6.352.764.000		Sekretariat
				Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD		Jumlah laporan keuangan	124.280.000		124.280.000		124.280.000		124.280.000		Sekretariat
				ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN PERANGKAT DAERAH		Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	103.145.760	1 Laporan	103.145.760	1 Laporan	103.145.760	1 Laporan	Sekretariat
				Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi		Jumlah pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	103.145.760		75.000.000		75.000.000		75.000.000		Sekretariat
				ADMINISTRASI UMUM PERANGKAT DAERAH		Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	7 Laporan	7 Laporan	315.778.115	7 Laporan	315.778.115	7 Laporan	315.778.115	7 Laporan	Sekretariat
				Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Jumlah paket pengadaan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.440.000		-		1.440.000		1.440.000		Sekretariat

			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	6.205.000		6.205.000		6.205.000		6.205.000		Sekretariat
			Penyediaan barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	38.485.500		38.485.500		38.485.500		38.485.500		Sekretariat
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah paket pengadaan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	8.712.800		8.712.800		7.572.800		7.572.800		Sekretariat
			Penyediaan Bahan/Material	Jumlah paket pengadaan Bahan/Material	76.586.620		76.586.600		76.586.600		76.586.600		Sekretariat
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah paket pengadaan Fasilitasi Kunjungan Tamu	30.393.000		30.393.000		30.393.000		30.393.000		Sekretariat
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	321.541.200		155.395.215		155.395.215		155.395.215		Sekretariat

				PENGADAAN BARANG MILIK DAERAH PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH		Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2 Laporan	2 Lapo ran	170.000.000	2 Lapo ran	170.000.000	2 Lapo ran	170.000.000	2 Laporan	Sekretari at
				Pengadaan Mebel			15.960.000		20.000.000		20.000.000		20.000.000		Sekretari at
				Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya			199.668.400		150.000.000		150.000.000		150.000.000		Sekretari at
				PENYEDIAAN JASA PENUNJANG URUDAN PEMERINTAHAN DAERAH		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Laporan	3 Lapo ran	310.524.000	3 Lapo ran	341.576.400	3 Lapo ran	375.734.040	3 Laporan	Sekretari at
				Penyediaan Jasa Surat Menyurat		Jumlah pengiriman dokumen	19.620.000		19.620.000		19.620.000		19.620.000		Sekretari at
				Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik		Jumlah penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	253.684.000		253.684.000		253.684.000		253.684.000		Sekretari at
				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor		Jumlah Jasa Pelayanan Umum Kantor	44.252.600		37.220.000		37.220.000		37.220.000		Sekretari at

				PEMELIHARAAN BARANG MILIK DAERAH		Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	79.824.700		79.824.700		87.807.170		96.587.887		Sekretariat
				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan		Jumlah Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan, Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	79.824.700		79.824.700		87.807.170		96.587.887		Sekretariat
			Meningkatnya kualitas perencanaan kebutuhan pegawai dan pengadaan	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	210.143.700	80	210.143.700	85	210.143.700	90	210.143.700		Badan Kepegawaian Daerah
			Meningkatnya kualitas sistem informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase Data PNS yang Terupdate Pada SIMPEG	50.729.000	90	50.729.000	90	50.729.000	95	50.729.000		Badan Kepegawaian Daerah
			Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi dan manajemen karir ASN	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Persentase PNS yang melanjutkan Pendidikan	238.805.600	85	238.805.600	90	238.805.600	95	238.805.600		Badan Kepegawaian Daerah
						Persentase PNS yang mengikuti Penilaian Kompetensi	24.719.800	85	24.719.800	90	24.719.800	95	24.719.800		Badan Kepegawaian Daerah

			Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	536.295.900	330.000.000	363.000.000	399.300.000		Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur dan Simpeg
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Laporan Administrasi Pemberhentian	200.000.000	200.000.000	220.000.000	242.000.000		Bidang Mutasi dan Pensiun PNS
			Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Laporan Kegiatan	215.539.100	200.000.000	220.000.000	242.000.000		Bidang Disiplin dan KORPRI
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data ASN yang terupdate	129.100.400	129.100.400	142.010.440	156.211.484		Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur dan Simpeg
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah laporan pengelolaan Data Kepegawaian	45.000.000	45.000.000	49.500.000	54.450.000		Bidang Disiplin dan KORPRI
			MUTASI DAN PROMOSI ASN		1.632.201.000	698.043.795	767.548.175	794.632.992		
			Pengelolaan Mutasi ASN	Terlaksananya Kegiatan Pembinaan karir	98.932.000	98.043.795	107.548.175	118.632.992		Bidang Pengembangan Pegawai

					Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS provinsi NTT dan PNS kab/ Kota se-NTT yang menjadi kewenangan Provinsi	218.944.100		200.000.000		220.000.000		242.000.000		Bidang Mutasi dan Pensiun PNS
					Terlaksananya/LeLang Terbuka, Pemetaan dan Pelantikan pejabat	1.314.324.900		400.000.000		440.000.000		434.000.000		Bidang Pengembangan Pegawai
					PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN	741.893.870		713.949.300		785.344.230		863.878.653		
					Peningkatan kapasitas kinerja ASN	268.224.770		200.000.000		220.000.000		242.000.000		Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur dan Simpeg
					Pengelolaan Assesment Center	24.719.800		50.000.000		55.000.000		60.500.000		Bidang Pengembangan Pegawai
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	238.805.600		238.805.600		262.686.160		288.954.776		Bidang Perencanaan, Pendidikan Aparatur dan Simpeg
					Pembinaan jabatan Fungsional ASN	210.143.700		210.143.700		231.158.070		254.273.877		Bidang Pengembangan Pegawai

				fasilitasi pengembangan karir dalam Jabatan Fungsional	Fasilitasi pengembangan karir jabatan fungsional Kebutuhan dan pengembangan JFT	-	15.000.000	16.500.000	18.150.000			Bidang Pengembangan Pegawai
				PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA APARATUR		407.937.900	407.938.070	448.731.877	493.605.065			
				Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja Aparatur	jumlah laporan pelaksanaan Penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur	174.978.900	174.978.900	192.476.790	211.724.469			Bidang Pengembangan Pegawai
				Penegakkan Disiplin, Pemberian Penghargaan dan Perlindungan	Jumlah Dokumen Pembinaan Disiplin ASN	148.213.800	148.213.970	163.035.367	179.338.904			Bidang Disiplin dan KORPRI
				Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	50.729.000	50.729.000	55.801.900	61.382.090			Bidang Disiplin dan KORPRI
				Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Dokumen Evaluasi Disiplin ASN	34.016.200	34.016.200	37.417.820	41.159.602			Bidang Disiplin dan KORPRI

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT Tahun 2024-2026

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1 Indikator Kinerja Sesuai Tujuan Dan Sasaran Renstra

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

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

Pada bagian ini akan ditampilkan Indikator Kinerja BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2024-2026 yang dijabarkan ke dalam program prioritas. Indikator kinerja ini secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Renstra. Indikator kinerja ini didapatkan dengan mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan sasaran Renstra.

Tabel. T.C.28

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

Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD (2022) nm	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra
		Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	
		2024	2025	2026	
Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	NA	85 %	95 %	90 %	90 %
Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN Prov. NTT	NA	90 %	95 %	95 %	95 %
Presentase Penurunan indisipliner ASN	NA	90%	90%	95%	95%

Berikut adalah defenisi operasional indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT tahun 2024-2026

Indikator	Satuan	Rumusan Perhitungan
Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	Persen	$\frac{\text{jumlah pejabat Struktural dan jf yang menempati jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi}}{\text{jumlah pegawai}} \times 100\%$
Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN Prov. NTT	Persen	$\frac{\text{jumlah skp pns nilai baik}}{\text{jumlah pns yang isi skp}} \times 100\%$
Presentase Penurunan indisipliner ASN	Persen	$\frac{\text{Jumlah PNS yang indisipliner}}{\text{jumlah PNS}} \times 100\%$

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

No	SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA UTAMA	BIDANG URUSAN	UNIT PD PENANGGUNG JAWAB	Sumber Data	KETERANGAN
	Sasaran RENSTRA PD	Sasaran RPJMD YANG DIACU					
1.	Meningkatnya Kualitas Aparatur Yang Profesional	Meningkatnya Kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerinthan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	BIDANG PERENCANAAN, SIMPEG DAN PENDIDIKAN APARATUR	BKD	BKD	jumlah pejabat Struktural dan jf yang menempati jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi -----X 100% jumlah pegawai
			Persentase Capaian Kinerja "BAIK" ASN Prov. NTT	BIDANG PENGEMBANGAN PEGAWAI	BKD	BKD	jumlah skp pns nilai baik ----- x 100% jumlah pns yang isi skp
			Presentase Penurunan indisipliner ASN	BIDANG DISIPLIN DAN KORPRI	BKD	BKD	Jumlah PNS yang indisipliner ----- x 100% jumlah PNS

BAB VIII PENUTUP

A. P E N U T U P

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan komitmen organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan merupakan acuan untuk digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bidang kepegawaian dan bahan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bagi seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam kurun waktu 3 tahun (2024 – 2024). Untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang optimal diperlukan adanya kesungguhan dan partisipasi serta koordinasi aktif dari semua pihak, terutama jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 ini merupakan penjabaran langsung dari Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mengukur pencapaian rencana-rencana kerja yang memuat kondisi saat ini (permasalahan, potensi dan sumber daya) serta petunjuk yang dapat digunakan organisasi untuk bekerja menuju arah yang lebih baik dalam melaksanakan Program Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Dokumen RENSTRA secara normatif telah diupayakan memuat program-program dan rencana kerja 3 (tiga) tahun sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk itu diharapkan semua pihak dapat memahami dan mampu menterjemahkan rencana-rencana strategis dalam RENSTRA ini dan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Demikian Rancangan Akhir Rencana Strategis (Renstra) badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ini disusun dengan harapan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan



program dan kegiatan Tahun 2024 sampai dengan 2026. Semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

AL

Kupang,

2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,

TTD

HENDERINA S. LAISKODAT, SP. M.Si

PEMBINA UTAMA MUDA

NIP 197107071997032008

W GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

R VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

K

BERITA ACARA
HASIL VERIFIKASI RENSTRA PERANGKAT DAERAH
(RENSTRA) PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2024 - 2026

Pada Hari ini Selasa Tanggal Empat Belas, Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga secara offline yang di fasilitasi oleh Bappelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah diselenggarakan Proses Verifikasi Rencana Strategis Perangkat Daerah (RENSTRA) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 - 2026 yang membahas usulan Program, Kegiatan Pagu Anggaran sesuai dengan Target, Program, Sasaran, Indikator dan Pagu pada RPD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 - 2026, yang dihadiri oleh Perangkat Daerah Provinsi sebagaimana tercantum dalam daftar hadir peserta dalam Lampiran I berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan :

1. Pengantar yang disampaikan oleh Kepala Bidang PPM pada Bapelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Pelaksanaan verifikasi RENSTRA Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT
3. Hasil RENSTRA Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT

MENYEPAKATI

- KESATU** : Menyetujui kesesuaian Program, Indikator dan Target yang tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT Tahun 2024 - 2026.
- KEDUA** : Menyetujui IKU Perangkat Daerah pada RENSTRA Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT
- KETIGA** : Menyetujui Hasil Pembahasan RENSTRA Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 untuk proses penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2024 dan RKPD Tahun 2024.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penetapan Keputusan Gubernur tentang Pengesahan RENSTRA Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 - 2026.

A.n Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi NTT,

(Nafilitalia Anu, S.STP, M.Si)
NIP. 197807251997122001

Kupang, 14 Februari 2023
Kepala Bidang PPM
Selaku Verifikator Renstra PD,

(Esron M. Elim, SE, M.Si)
NIP.1974051520001007

Mengetahui
Pjt. KEPALA BAPPELITBANGDA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,

Dr. Ir. Alfonsus Theodorus, MT
Pembina Tingkat I
NIP197401191999031004