



LAPORAN AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (L K I P)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

TAHUN 2019

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 merupakan pertanggung jawaban atas kinerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan kontrak kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu laporan ini juga dapat digunakan sebagai alat kendali untuk menilai kinerja pimpinan secara kuantitatif serta mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Provinsi Nusa Tenggara Timur.

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

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selaku Perangkat Daerah memiliki kewajiban untuk menyusun LKIP sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam Rencana Strategis (Renstra) 2018- 2023 , Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sasaran strategis terdiri dari 4 sasaran yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan pokok dari keempat Bidang yang ada.

Dari hasil perhitungan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 diperoleh persentase capaian yang diperoleh rata-rata sebesar **109.32 % dan Masuk katagori SANGAT BERHASIL** dalam mencapai target sasaran yang ditetapkan sesuai dengan RENSTRA 2018-2023. Dalam penyerapan anggaran baik itu untuk belanja tidak langsung maupun belanja langsung mencapai **90.22 %** dari Total DPPA sebesar **Rp. 21.217.768.000,-**.

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

tentunya sangat berdampak pada berbagai aspek dan kepentingan. Berbagai koordinasi dan kerja sama perlu ditingkatkan lagi agar tidak menimbulkan dampak buruk terhadap kinerja BKD Provinsi NTT.

Adapun sistem penulisan LKIP sebagai berikut: Bab. I. Pendahuluan, Bab II. Perencanaan Kinerja, Bab III. Akuntabilitas Kinerja yang terdiri dari (A) Capaian Kinerja Organisasi, (B). Realisasi Anggaran dan Bab IV. Penutup. Di sertakan juga lampiran pendukung berupa (1). Perjanjian Kinerja dan (2) Foto – Foto pelaksanaan kegiatan BKD Provinsi NTT.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur patut kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas perkenannya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2019. Hal ini merupakan tahun pertama penyusunan sejak ditetapkannya RPJMD Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode 2018- 2023, yang menjabarkan target dan realisasi pencapaian RPJMD dan RESNTRA di tahun pertama.

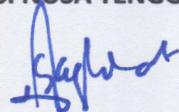
Secara substantif Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah merupakan wadah untuk melaporkan kinerja dalam rangka peningkatan akuntabilitas dan pencapaian kinerja dan disusun sesuai dengan amanat dari Undang-undang Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Isi dari LKIP pada intinya merupakan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijaksanaan operasional organisasi dalam rangka pencapaian visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, serta penjelasan tentang kinerja, capaian kinerja dan analisis capaian kinerja.

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

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

Kupang, 28 Januari 2020

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,**



HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M. SI

PEMBINA TK. I

NIP. 197107071997032008

DAFTAR ISI

IKHTISAR EKSEKUTIF

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan.....	2
1.3. Tugas dan Fungsi	3
1.4. Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai	5
1.5. Dasar Hukum Penyusunan LKIP.....	6
1.6. Sistematika Penulisan	7

BAB II: PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

2.1. Rencana Strategis 2018-2023	9
2.2. Rencana Strategis Tahun 2019	11
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2019	23

BAB III: AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Kinerja Sasaran	26
3.2. Akuntabilitas Keuangan	46
3.3. Permasalahan yang dihadapi	53
3.4. Langkah-langkah antisipatif yang diambil	54

BAB IV PENUTUP

4.1 Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja	57
4.2 Kendala dan Hambatan dalam Pencapaian Sasaran serta Langkah Antisipatif ...	57
4.3 Strategi Pemecahan Masalah	59

LAMPIRAN – LAMPIRAN:

1. Perjanjian Kinerja 2019
2. Foto Pelaksanaan Kegiatan

BAB. I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

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

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

daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap Instansi Pemerintah, berdasarkan suatu system akuntabilitas yang memadai.

LKIP juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai Kinerja dan alat pendorong terwujudnya *good governance*. Dalam perspektif yang lebih luas, maka LKIP berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik. Semua itu memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh lembaga pemerintahan pusat dan daerah serta partisipasi masyarakat.

Bertitik tolak dari RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023, Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Renstra Badan kepegawaian Daerah dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, penyusunan LKIP Tahun 2019 berdasarkan pada indikator (*inputs, Outputs, dan Outcomes*), juga diatur mengenai metode, mekanisme dan tata cara pelaporannya. Oleh karena itu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang menjadi laporan kemajuan penyelenggaraan pemerintahan oleh Gubernur kepada Presiden ini telah disusun dan dikembangkan sesuai peraturan yang berlaku. Realisasi yang dilaporkan dalam LKIP ini merupakan hasil kegiatan Tahun 2018.

1.2. Maksud dan Tujuan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini disusun dan disampaikan dengan maksud untuk memberikan informasi tentang capaian pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan Rencana Strategik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur kepada Gubernur, DPRD dan semua *stakeholders* Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelaksanaan program kerja selama tahun 2019.

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

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

- a) Untuk mewujudkan akuntabilitas instansi pemerintah kepada pihak pemberi mandat/amanat;
- b) Pertanggungjawaban dari unit yang lebih rendah kepada unit kerja yang lebih tinggi atau pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan;
- c) Perbaikan dalam perencanaan, khususnya perencanaan jangka pendek dan menengah.

1.3. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

a. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah

Sesuai Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2019, tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Bab II pasal 2 ayat 1 menyebutkan bahwa ;

"Badan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pembinaan KORPRI yang menjadi kewenangan Daerah".

b. Fungsi Badan Kepegawaian Daerah

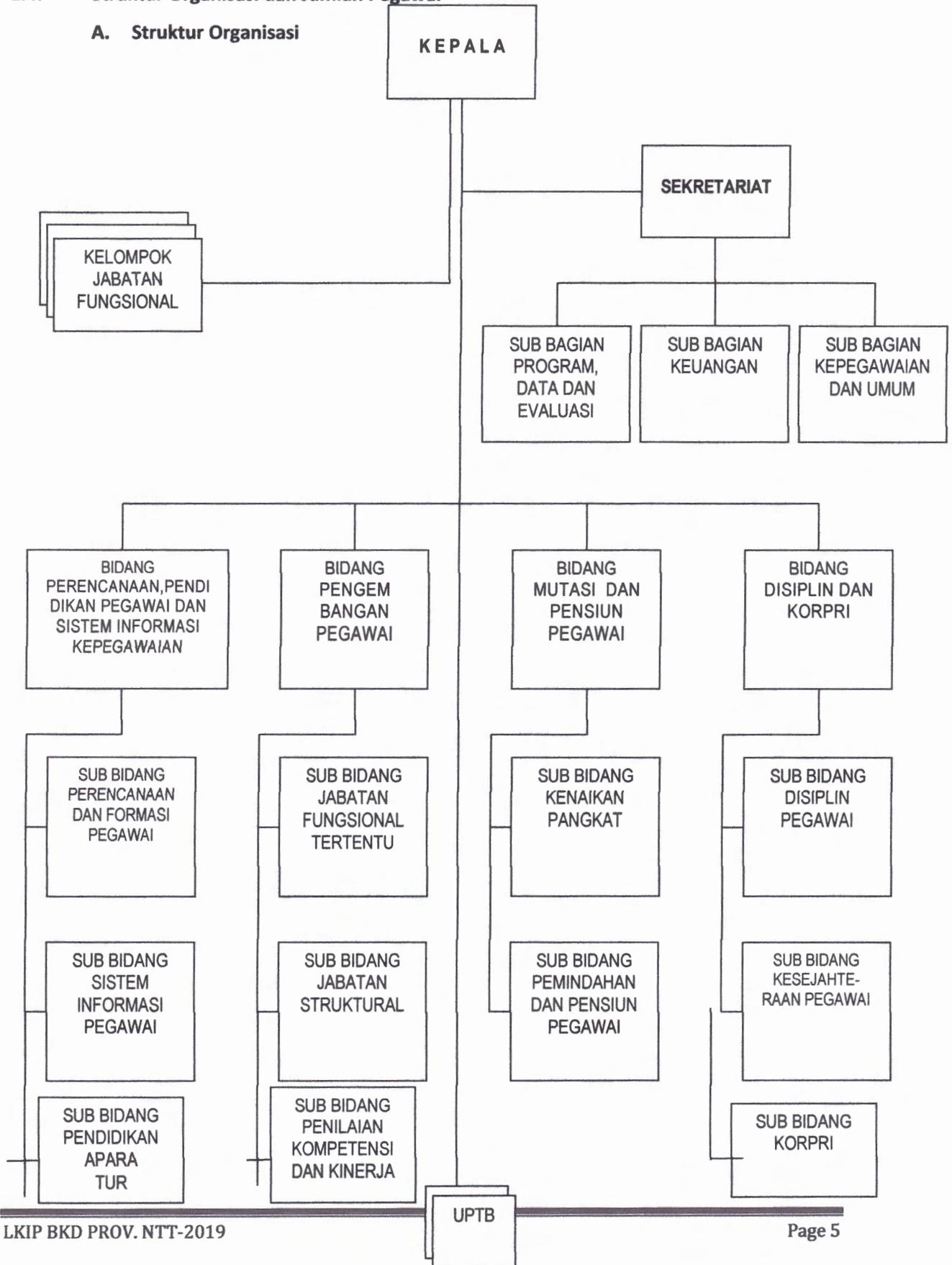
Selain itu, Dalam Bab IV pasal 5 ayat 1 menyatakan bahwa Badan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1), mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan KORPRI yang menjadi kewenangan Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana pada ayat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

1. Penyusunan Kebijakan teknis di bidang Kepegawaian Daerah dan pembinaan KORPRI;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Kepegawaian Daerah dan KORPRI;
3. Pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Kepegawaian Daerah dan Pembinaan KORPRI;

4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Kepegawaian daerah dan Pembinaan KORPRI;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing..

1.4. Struktur Organisasi dan Jumlah Pegawai

A. Struktur Organisasi



B. Jumlah Pegawai

Secara ringkas Jumlah Sumber daya manusia aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah kondisi akhir bulan Desember 2019 adalah sebanyak 91 orang yang dapat diuraikan sebagai berikut:

NO	JABATAN	JUMLAH	TINGKATAN (eselon/ jenjang)	Ket
1.	Kepala Badan	1 orang	II-a	Ada
2.	Sekretaris	1 orang	III-a	Ada
3.	Kepala Bidang	4 orang	III-a	Ada
4.	Kepala Sub Bagian/Sub Bidang	14 orang	IV-a	Ada
5.	Fungsional Arsiparis	1 orang	--	Ada
6.	Fungsional Analisis Kepegawaian	10 orang	--	Ada
7.	Fungsional Pranata Komputer	1 orang	--	Ada
	Fungsional Assessor SDMA	4 orang	--	Ada
8.	Fungsional Umum	55		
TOTAL PNS		91 orang		

1.5. Dasar Hukum Penyusunan LKIP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 ini dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, mengenai kewajiban untuk berakuntabilitas kepada publik. Landasan hukum tersebut diantaranya:

- a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
- b) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan;
- c) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB RI nomor 53 tahun 2014;

- d) Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- e) Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor: 889/75.a/BKD/PDE/2019, tanggal 20 Maret 2019 tentang Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023.

1.6. Sistematika Penyusunan

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2019 terdiri dari;

IKHTISAR EKSEKUTIF

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA

- 2.1. Rencana Strategis 2018-2023
- 2.2. Rencana Strategis Tahun 2019
- 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2019

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Pengukuran Kinerja Sasaran
- 3.2. Akuntabilitas Keuangan
- 3.3. Permasalahan yang dihadapi
- 3.4. Langkah-langkah antisipatif yang diambil

BAB IV PENUTUP

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

BAB II.

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

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

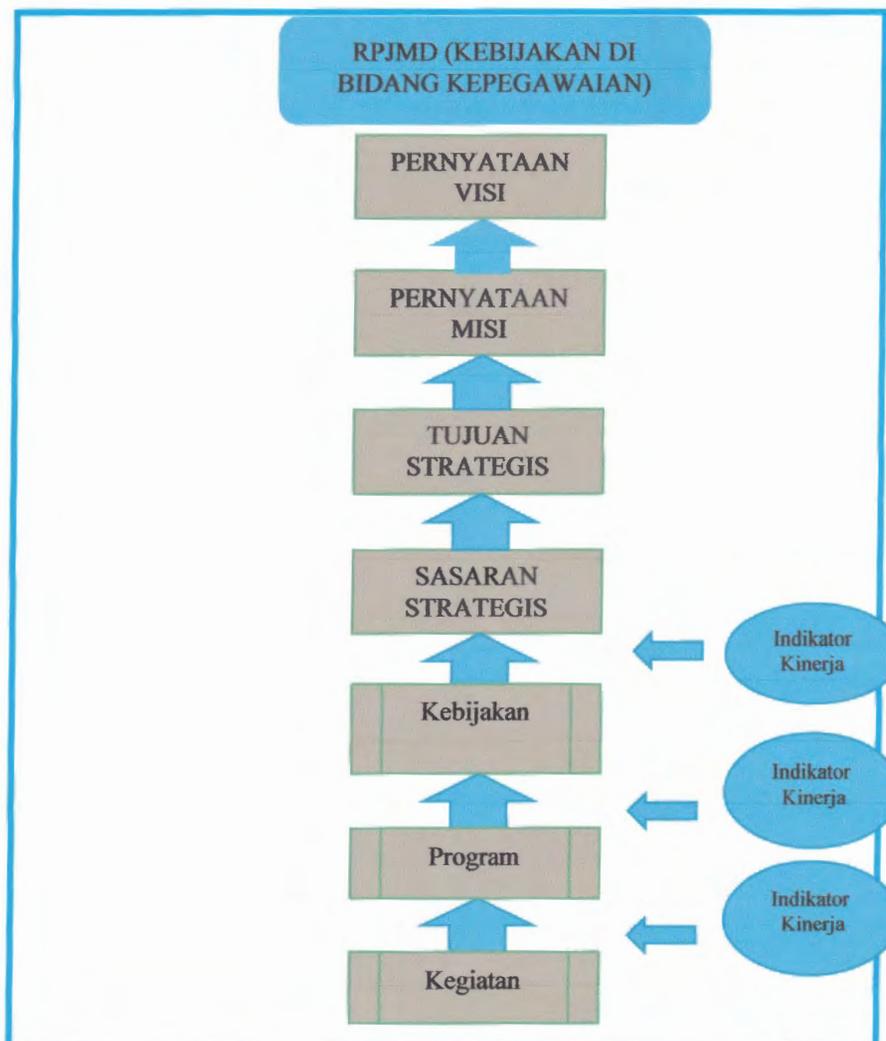
2.1 RENSTRA 2018 - 2023

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

2.1.1 Visi dan Misi

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

TABEL PENJABARAN RPJMD DAN RENSTRA TAHUN 2018- 2023



2.1.1 Tujuan

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

2.1.2 Sasaran

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

2.2 RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019

Rencana Kerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2019 yang telah ditetapkan/ termuat dalam RENSTRA. Agar pencapaian terhadap masing-masing sasaran meningkat maka harus melaksanakan program dan kegiatan- keguatan yang tertera dalam RENSTRA secara tepat .Berikut ini adalah rincian Kegiatan dalam Rencna strategis BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019.

TABEL RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
1	Terwujudnya Manajemen ASN Provinsi NTT yang Profesional	Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi Pegawai	Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi Pegawai	PEMBINAAN , PENGEMBANGAN DAN PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI		Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi				
			Sub Bidang Perencanaan dan Formasi Pegawai	Seleksi Calon PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Penyusunan Kebutuhan ASN		Terlaksananya Proses penerimaan CPNS, PPPK dan Formasi ASN	8745	-	-	53,383
				Seleksi CAPRA IPDN		Terlaksananya proses seleksi calon praja IPDN dan sekolah kedinasan	1200	12,150	734,612,900	7,325
				Sumpah Janji PNS		Terlaksananya kegiatan sumpah janji PNS	360	350	94,000,000	3,494

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
			Sub Bidang Pendidikan Aparatur	Seleksi PNS Tubel/ Ibel		Terlaksananya pemberian bantuan bagi PNS yang sedang tugas belajar dan penerima beasiswa dari pihak ketiga	38	38	1,949,242,400	290
				Ujian Dinas		Tersedianya sertifikat kelulusan bagi peserta yang lulus ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah	600	600	237,462,000	3,661
				Monitoring dan Evaluasi terpadu		Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Praja IPDN, PNS Tubel/Ibel asal Pemprov NTT dan Kinerja	22	22	162,000,000	22

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
2		Proses Administrasi Mutasi Pegawai dan Pensiun Pegawai	Sub Bidang Sistem Informasi Pegawai	Pemuktahiran Data PNS		tersedianya sistem informasi pegawai yang mudah diakses serta memuat seluruh informasi dan data ASN secara lengkap	1252	3090	139,778,500	14,567
				Rapat Koordinasi Bidang Kepegawian		Terlaksananya Rakor bidang kepegawaian	1	-	-	1
			Proses Administrasi Mutasi Pegawai dan Pensiun Pegawai							
			Sub Bidang Kenaikan Pangkat	Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat		Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kenaikan pangkat PNS provinsi NTT dan PNS kab/ Kota se-NTT yang menjadi kewenangan Provinsi	5250	5000	1,237,951,000	29,004

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
			Sub Bidang Pindah dan Pensiun Pegawai	Proses Penyelesaian administrasi Pensiun		Tersedianya SK Pensiun PNS	450	450	385,291,500	2,565
				Penyelesaian proses penempatan PNS		Penempatan PNS provinsi Kab/ Kota se- NTT yang menjadi kewenangan pprovinsi dan alih status PNS	1500	1500	337,767,600	8,856
3		Peningkatan Disiplin, Kesejahteraan ASN dan Fasilitas KORPRI	Peningkatan Disiplin, Kesejahteraan ASN dan Fasilitas KORPRI							
			Sub Bidang Disiplin	Proses Penanganan PNS Bermasalah		Pelaksanaan proses penanganan PNS yang bermasalah	50	50	238,716,000	38
			Sub Bidang Kesejahteraan PNS	Rapat Dewan Kepegawaian		terlaksananya rapat dewan pertimbangan kepegawaian	4	3	59,730,000	20
				Evaluasi kehadiran PNS		terlaksananya persentasi hasil evaluasi kehadiran PNS	4	2	193,258,000	20

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
				Bimtek pembentukan Karakter		Terlaksananya kegiatan bimtek pembentukan karakter melalui camp revolusi mental/ camp pemimpin unggul	3200	-	-	16,000
				Penyelesaian administrasi Karis Karsu		Terlaksananya proses penyelesaian administrasi kartu suami dan kartu istri	300	300	45,276,000	1,830
				Penyelesaian administrasi rekomendasi CTLN		Terlaksananya penyelesaian proses administrasi rekomendasi cuti di luar tanggungan negara	6	6	35,226,000	30

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
				Pemberian Penghargaan SLKS dan Purna Bhakti		Terlaksananya kegiatan pemberian penghargaan SLKS X, XX, XXX Tahun dan pemberian penghargaan bagi PNS yang telah memasuki purna Tugas / Purna Bhakti	900	900	191,700,000	5,495
				Rekonsiliasi setoran Taperum		Tersebarluasnya informasi pemanfaatan tabungan perumahan bagi PNS	2	2	93,350,000	10
			Sub Bidang KORPRI	Penguatan Kinerja Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Nusa Tenggara Timur		Terlaksananya Musyawarah Provinsi dan Pengukuhan Dewan Pengurus KORPRI Provinsi NTT	1	1	88,129,440	1

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
				Pembinaan Rohani		Terlaksananya Pembinaan Rohani Gabungan Anggota KORPRI	12	12	78,034,000	60
				Updating Data dan Validasi data Anggota KORPRI		Terlaksananya Updating Data dan Validasi Data Anggota KORPRI se-NTT	1	1	64,514,960	5
				Fasilitasi Penyediaan Paduan Suara Anggota KORPRI		Terbentuknya Paduan Suara KORPRI Pemerintah Provinsi NTT	22	12	74,800,000	110

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
				Kemitraan Penyelenggaraan HUT KORPRI Prov. NTT		Terlaksananya Penyelenggaraan HUT KORPRI Tingkat Prov. NTT	1	1	66,400,000	5
				Peningkatan Pelayanan Bantuan Hukum		Terlaksananya Pelayanan Konsultasi dan Bantuan Hukum Bagi Anggota KORPRI melalui LKBH KORPRI	5	12	100,800,000	25
				Bimtek Kewirausahaan Bagi Anggota KORPRI yang memasuki Masa Persiapan Pensiun		Terlaksananya BIMTEK Kewirausahaan bagi PNS Anggota KORPRI yang akan memasuki masa persiapan pensiun	2	30	157,372,000	10
				Pekan Olahraga, Seni dan Budaya Tingkat Provinsi NTT		Terlaksananya Pekan Olahraga, Seni dan Budaya Tingkat Provinsi	1	3	525,457,600	5

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
4		Pengembangan ASN	Pengembangan ASN							
			Sub Bidang Penilaian Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Pendampingan dan Pelatihan Aplikasi SKP Online bagi ASN pad UTD SMA/SMK/SLB lingkup Pemprov. NTT di Kota/Kab		Terlaksananya Kegiatan Pendampingan dan Pelatihan Aplikasi SKP Online bagi ASN pad UTD SMA/SMK/SLB lingkup Pemprov. NTT di Kota/Kab	1	-	-	1
			Sub Bidang Jabatan Fungsional Tertentu	Pelantikan Pejabat Fungsional		Terlaksananya Pelantikan Bagi Pejabat Fungsional yang baru diangkat dan yang mengalami penyesuaian/peningkatan jabatan	500	-	-	2,500
				Pembinaan dan Pengawasan Pejabat Fungsional Tertentu		Terlaksananya Pembinaan dan Pengawasan terhadap pejabat Fungsional	22	-	-	1

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
				Pendidikan, Penjurangan dan Peningkatan Kompetensi PNS		Terlaksananya Kegiatan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru SMA/SMK	40	-	-	240
				Pendidikan, Penjurangan dan Peningkatan Kompetensi PNS		Terlaksananya Bimtek Penghitungan Angka Kredit	30	1	357,356,600	3,000
						Terlaksananya Lelang Jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi				

NO	TUJUAN	SASARAN	Bidang/sub bidang	PRORAM DAN KEGIATAN	KODE	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN		
								TAHUN 2019		KONDISI AKHIR
								TARGET	Rp	
			Pengembangan ASN							
			Sub Bidang Penilaian Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Uji Kompetensi SDM Aparatur		Terlaksananya Uji Kompetensi bagi Pejabat Pengawas dan Pejabat Pelaksana	600	160	777,060,000	1,080
				Pengembangan Assesment Center		Terlaksananya Assesment Center	1	-	-	5
			Sub Bidang Jabatan Struktural	Pengembangan ASN		Terlaksananya Kegiatan Pembinaan karir dan peningkatan Pendidikan Penjurangan	22	22	840,509,000	22
						Pengiriman Peserta Diklat PIM Tingkat II	-	-	-	2
						Terlaksananya/Lelang Terbuka, Pemetaan dan Pelantikan pejabat	4	4	1,017,052,000	1

Sumber: Renstra Badan Kepegawaiana Daerah Provinsi NTT Tahun 2019- 2023

2.3. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai dan sepakati antara pihak yang menerima amanah/ pengemban tugas dan penanggung jawab kinerja dengan pihak yang menerima amanah /tugas dan tanggung jawab kinerja dalam hal ini Kepala Badan Kepegawaian Daerah kepada Gubernur Nusa Tenggara Timur. gambaran mengenai sejauhmana keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur pada Tahun Anggaran 2019. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas agar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai sebagaimana yang diinginkan, sehingga perlu ditetapkan aktifitas-aktifitas yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Adapun aktifitas / kegiatan yang dilaksanakan melalui APBD dapat diuraikan melalui matriks sebagaimana terlampir.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET/OUTPUT		OUTCOME	BENEFIT	IMPACT
			KONDISI AWAL	2019			
1	Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	30%	100%	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Menciptakan Birokrasi yang Profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik
		Terlaksananya lelang jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi	50%	100%			

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp. 1.225.817.100
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana	Rp. 132.000.000
3.	Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Rp. 10.000.000
4.	Program Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian	Rp. 10.380.305.900
	Jumlah	Rp. 11.748.123.000

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

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

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

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

3.1. PENGUKURAN KINERJA CAPAIAN KINERJA TAHUN 2019

Di tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah melakukan berbagai program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk menjawab tuntutan pemerintah pusat dan daerah ataupun untuk menjawab kebutuhan pelayanan kepada Masyarakat se Nusa Tenggara Timur sesuai dengan regulasi yang berlaku. Gubernur dan Wakil Gubernur sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat di di daerah, telah menetapkan Visi dan misi untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam RPJMD

2018- 2023. Dalam RPJMD Provinsi NTT yang telah ditetapkan oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT merupakan salah satu Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengemban misi strategis ke Lima yaitu; mewujudkan Reformasi Birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Di dalamnya termuat 1 (satu) sasaran strategis yaitu: Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif. Untuk menjawab sasaran strategis dan Indikator pada RPJMD maka Badan Kepegawaian menetapkan Sub Sasaran strategis yaitu; pembinaan dan pengembangan kepegawaian dan Sub Indikator- sub indikator agar setiap program dan kegiatan BKD dapat lebih jelas dan mudah . Cara melakukan pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi yang dapat jelaskan sebagai berikut :

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

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

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

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

Atau:

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

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

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

Dalam dokumen resmi RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, termuat 1 (satu) sasaran inti yang diemban oleh Badan kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengemban visi dan misi Gubernur-Wakil Gubernur untuk masa 5 (lima) tahun kedepan. Adapun sasaran tersebut yaitu; pembinaan dan pengembangan Kepegawaian. Dari sasaran ini telah dijabarkan 2 (dua) indicator kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian terhadap pencapaian RPJMD, adapun indicator tersebut yaitu (1). Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi; dan (2). Terlaksananya lelang jabatan terbuka akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi NTT.

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

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

1. Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi
2. Pengembangan Pegawai
3. Mutasi pegawai dan Pensiun Pegawai
4. Peningkatan Disiplin dan KORPRI

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

A. SASARAN STRATEGIS PADA RPJMD 2018-2023;

SASARAN RPJMD	Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian
----------------------	---

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

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

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

NO	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
A	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	orang	81.81	7.199	6615	91.88	7.199	91.88
1	<i>Seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri</i>	<i>Orang</i>	<i>94.71</i>	<i>7.022</i>	<i>6.472</i>	<i>92.16</i>	<i>100</i>	<i>92.16</i>

	<i>Sipil (CPNS);</i>							
2	<i>Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);</i>	<i>Orang</i>	0	113	83	73.45	100	73.45
3	<i>Seleksi Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (CAPRA IPDN);</i>	<i>Orang</i>	68.92	64	60	93.75	100	93.75
RATA- RATA						91.88		

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa capaian terhadap indikator I RPJMD sebesar **91.88 %** dari target 100 % yang ditetapkan. *(penjelasan dapat dilihat di sasaran Pertama RENSTRA di halaman berikutnya).*

INDIKATOR II	Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi
---------------------	---

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

NO	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
B	Terlaksananya lelang jabatan terbuka dan akuntabel untuk	orang	100	44	44	100	44	100

	eselon 4,3,2, dan 1 lingkup provinsi							
1	Eselon 4	Orang	0	0	0	0	100	0
2	Eselon 3	Orang	0	0	0	0	100	0
3	Eselon 2	Orang	100	44	44	100	100	100
4	Eselon 1	Telah dilaksanakan pada tahun 2017						
RATA- RATA						100		

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa capaian terhadap indikator II di RPJMD sebesar **100 %** sesuai dengan target yang ditetapkan. *(penjelasan dapat dilihat di sasaran kedua RENSTRA di halaman berikutnya).*

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

SASARAN I	Perencanaan, Pendidikan, dan Sistem Informasi
-----------	---

Sasaran ini dimaksudkan untuk memberikan akses yang lebih luas kepada Masyarakat (umum ataupun PNS) guna memperoleh kesempatan dalam mengisi formasi CPNS sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi, peningkatan kapasitas diri melalui jalur pendidikan dan mengikuti perkembangan informasi/ data di bidang kepegawaian secara cepat, tepat dan transparan. Dalam mewujudkan sasaran tersebut berikut ini merupakan kegiatan yang telah dilakukan oleh masing- masing sub bidang pada Bidang Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi yang didukung dengan anggaran APBD yang tertuang dalam DPPA BKD Provinsi NTT tahun 2019 sebesar **Rp. 3.317.095.800**

TABEL I

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN I :

NO	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
1	Seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);	Orang	94.71	7.022	6.472	92.16	100	92.16
2	Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);	Orang	0	113	83	73.45	100	73.45
3	Seleksi Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (CAPRA IPDN);	Orang	68.92	64	60	93.75	100	93.75
4	Pelaksanaan Sumpah Janji PNS	Orang	70.14	350	103	29.42	100	29.42
5	Monitoring dan evaluasi terpadu terhadap Praja IPDN, PNS Tubel dan lbel asal Pemerintah Provinsi NTT	kali	100	16	16	100	100	100
6	Seleksi Tugas Belajar (Tubel)	Orang	100	21	19	90.47	100	90.47

7	Ujian Dinas/ Penyesuaian Ijasah;	Orang	99.75	772	353	45.72	100	45.72
8	Pemutakhiran Data PNS	Data /PNS	3.423	500	590	118	100	118
RATA – RATA						80,37		

Pencapaian masing-masing indicator pada sasaran pertama dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS);

Realisasi jumlah CPNS yang lulus di tahun 2018 sebesar 94.71 % dari target yang ditetapkan. Sedangkan di tahun 2019, realisasi mencapai 92.16 % dari target yang ditetapkan. Jika dibanding pencapaian di tahun 2019 lebih sedikit dibandingkan tahun 2018. Hal ini terjadi karena realisasi ini merupakan realisasi sementara dari berbagai tahapan yang harus dilewati oleh CPNS karena tahapan selanjutnya akan dilaksanakan di tahun 2020 untuk memenuhi kuota CPNS sebesar 507 formasi.

2. Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);

Realisasi jumlah PPPK di tahun 2019 sebesar 83 orang atau mencapai 73.45 % dari target yang ditetapkan 100%. Jika dilihat dalam tabel, maka tidak tertera data dasar hal ini karena kegiatan ini merupakan kegiatan baru dibentuk dengan undang-undang dan pelaksanaannya baru dilakukan ditahun 2019. Dengan demikian maka pencapaian terhdap RPJMD sebesar 73.45 %.

Dengan data tersebut diatas, maka berikut adalah penghitungan capaiannya;

3. Seleksi Calon Praja Institut Pemerintahan Dalam Negeri (CAPRA IPDN);

Realisasi jumlah Capra IPDN ditahun 2019 sebesar 60 orang atau mencapai 93.75%. Jika dibandingkan dengan tahun 2018 yang hanya mencapai 68.92 % maka ada kenaikan sebesar 24.83 %. Sementara itu jika dibandingkan dengan target RPJMD maka masih terdapat gap sebesar 6.25 % dari target 100 % yang ditetapkan.

4. Pelaksanaan Sumpah Janji PNS;

Ditahun 2019, realisasi Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mengikuti sumpah janji hanya mencapai 29.42% atau mengalami penurunan sebesar 40.72 % dari tahun 2018 yang mencapai 70.14 %. Hal ini terjadi karena banyaknya peserta yang tidak bisa hadir ketempat kegiatan karena lokasi yang jauh membutuhkan anggaran pribadi yang besar untuk bisa berpartisipasi. Dengan demikian maka pencapaian terhdap RPJMD sebesar 29,42 %.

5. Monitoring dan evaluasi terpadu terhadap Praja IPDN, PNS Tubel dan Ibel asal Pemerintah Provinsi NTT;

Realisasi monitoring dan evaluasi terpadu terhadap Praja IPDN, PNS Tubel dan Ibel asal Pemerintah Provinsi NTT mencapai 100% atau sama dengan capaian pada tahun 2018 . Hal ini terjadi karena banyaknya peserta yang tidak bisa hadir ketempat kegiatan karena lokasi yang jauh membutuhkan anggaran pribadi yang besar untuk bisa berpartisipasi. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 100 %.

6. Seleksi Tugas Belajar (Tubel) ;

Realisasi seleksi pemberian bantuan tugas belajar ditahun 2018 sebesar 100 % sesuai dengan target yang ditetapkan. jika dibanding pencapaian tahun lalu dengan yang di 2019 realisasinya hanya mencapai 90.47 % atau mengalami penurunan realisasi sebesar 9.53 %. Jika dibandingkan dengan target di RPJMD, maka hasil capaian belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 100%.

7. Ujian Dinas/ Penyesuaian Ijasah;

Realiasi PNS yang mengikuti dan lulus ujian Dinas/Penyesuaian Ijasah tahun 2019 sebesar 45.72 % dan mengalami penurunan sebesar 54.03% dibanding dengan tahun 2018 yang mencapai 99.75 %. Jika dibandingkan dengan target akhir RPJMD sebesar 45.72 % maka capaiannya tidak mencapai target.

8. Pemutakhiran Data;

Realiasi Data PNS yang telah di perbaharui / mutakhirkan tahun 2019 sebesar 118 % karena melampaui target yang ditetapkan. Dengan demikian maka target akhir RPJMD sebesar 118 % melampaui target 100 % yang ditetapkan.

Dengan demikian tingkat capaian indikator kinerja sasaran "Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi" adalah sebesar **83,02 %** dengan kategori "**Berhasil.**" Faktor penentu capaian melebihi target berasal dari kegiatan pemutakhiran data, sehingga mempengaruhi total capaian akhir pada sasaran ini.

SASARAN II	Pengembangan Pegawai
-------------------	-----------------------------

Sasaran ini diarahkan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik baik dari aspek jumlah maupun kualitas sumberdaya manusia berdasarkan formasi, kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Dengan anggaran sebesar **Rp. 2.991.997.600**, maka dapat dilaksanakan berbagai kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran indikator kinerja II sebagai berikut:

TABEL II
PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN II :

NO	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
1	Uji Kompetensi	Orang	98.33	194	194	100	100	100
	<i>Eselon I</i>	<i>Dilaksanakan ditahun 2017</i>						
	<i>Eselon II</i>	Orang	<i>100</i>	<i>44</i>	<i>44</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	<i>Eselon III</i>	Orang	<i>93.33</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>96.66</i>
	<i>Eselon IV</i>	Orang	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	<i>Pelaksana/Staf</i>	Orang	<i>100</i>	<i>90</i>	<i>90</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

2	Lelang Terbuka Jabatan Eselon 4,3,2 dan 1	Orang	50	44	44	100	100	100
	Eselon 4	Orang	0	0	0	0	100	0
	Eselon 3	Orang	0	0	0	0	100	0
	Eselon 2	Orang	100	44	44	100	100	100
	Eselon 1	Dilaksanakan ditahun 2017						
3	Pengiriman Peserta Diklat PIM 1,2,3, dan 4	Orang	29.59	80	80	100	100	100
	Eselon I	Dilaksanakan ditahun 2017						
	Eselon II	Orang	8	0	0	0	100	54
	Eselon III	Orang	55.98	40	40	100	100	77.99
	Eselon IV	Orang	24.79	40	40	100	100	62.39
4	Pelantikan Pejabat Fungsional Tertentu	Orang	0	500	1.764	352.80	100	352.8
5	Pendidikan, Penjenjangan dan Peningkatan Kompetensi	Orang	100	30	30	100	100	100
	Pelaksanaan Bimbingan Teknis Penilaian Angka Kredit (Bimtek PAK)	Orang	100	30	30	100	100	100
RATA – RATA						150.56		

Berikut ini merupakan kegiatan- kegiatan yang dilakukan untuk menjawab sasaran kedua di tahun 2019 dan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Kompetensi SDM Aparatur ;

Realisasi pejabat struktural yang telah lulus mengikuti uji kompetensi dan menduduki jabatan dan pejabat pelaksana ditahun 2019 mencapai target sebesar 100 %. Jika dibandingkan dengan pencapaian ditahun 2018 sebesar 98.33 % maka terdapat selisih peningkatan sebesar 1, 67 persen. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 100 % di tahun 2019.

2. Terlaksananya Lelang terbuka, Pemetaan dan Pelantikan Pejabat ;

Struktural (*dapat juga dilihat pada Uji kompetensi diatas*); Lelang terbuka melalui uji kompetensi baik itu metode CAT ataupun Assessment Center hanya dilakukan bagi pengisian jabatan eselon I dan II yang lowong ataupun untuk pemetaan kompetensi. Bagi Pejabat Struktural eselon III dan IV di lakukan uji kompetensi sebelum menduduki suatu jabatan dan usulan pesertanya berasal dari Perangkat Daerah masing-masing Lingkup Pemerintah Provinsi NTT. Bagi Calon yang telah memenuhi syarat untuk pengisian maka akan diusulkan untuk menduduki jabatan. Realisasi pejabat struktural yang telah mengikuti lelang terbuka dan menduduki jabatan ditahun 2019 (Es. I dan II) mencapai target sebesar 100 %. Jika dibandingkan dengan pencapaian ditahun 2018 sebesar 50 % maka terdapat selisih peningkatan sebesar 50%. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 100 % di tahun 2019.

3. Pengiriman Peserta Diklat PIM Tingkat II, III dan IV;

Realisasi pejabat struktural yang telah mendapat rekomendasi sebagi peserta diklat ditahun 2019 mencapai target sebesar 100 %. Jika dibandingkan dengan pencapaian ditahun 2018 sebesar 29.59 % maka terdapat selisih peningkatan sebesar 70.41%. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 100 % di tahun 2019.

4. Pelantikan Pejabat Fungsional Tertentu

Realisasi pejabat fungsional tertentu yang telah dilantik ditahun 2019 sebesar 352.8 % melampaui target yang ditetapkan hanya 100% . Kondisi ini tidak bisa dibandingkan dengan tahun sebelumnya karena kegiatan pelantikan Pejabat Fungsional baru ditetapkan dengan undang-undang dan pelaksanaannya baru mulai dilakukan di tahun 2019. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 352.8 % di tahun 2019.

5. **Penjenjangan dan Peningkatan Kompetensi (Bimtek PAK)**

Realisasi pejabat Fungsional tertentu yang telah mengikuti kegiatan Penjenjangan/ peningkatan kompetensi melalui Bimtek PAK ditahun 2019 mencapai target sebesar 100 % sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 100 % di tahun 2019.

Dengan demikian tingkat capaian indikator kinerja sasaran "**Pengembangan Pegawai**" adalah sebesar **150.56 %** dengan kategori "**Sangat Berhasil.**" Faktor penentu capaian melebihi target berasal dari kegiatan Pelantikan pejabat fungsional tertentu, sehingga mempengaruhi keseluruhan kenaikan capaian akhir pada sasaran ini.

SASARAN III	Proses Administrasi Mutasi dan Pensiun Pegawai
-------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk memenuhi kewajiban Pemerintah terhadap PNS maupun PNS yang akan purna bhakti dalam pemberian gaji yang adil dan layak yang berdasarkan pada beban kerja, resiko dan tanggung jawab. Setiap PNS akan digaji berdasarkan pangkat, jabatan dan kinerja sesuai capaiannya. Sedangkan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS pada usia 58 tahun dan 60 tahun bagi PNS sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi. Dalam Mencapai sasaran tersebut diatas, terdapat beberapa kegiatan- kegiatan telah dilakukan oleh masing- masing sub bidang pada Bidang Mutasi dan Pensiun yang disukung dengan APBD dalam DDPA BKD Provinsi NTT sebesar **Rp. 1.961.010.100.-** dan capaiannya sebagai berikut;

TABEL III

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN III :

O	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
1	Proses Usulan Kenaikan Pangkat PNS	SK	88.22	5.000	3.978	79.56	100	79.56

2	Proses Usulan Pindah Pegawai	SK	96.4	1.500	2.156	143.73	100	143.73
3	Proses Usulan Pensiun Pegawai	SK	94.48	450	572	127.11	100	127.11
RATA – RATA						116.80		

Berikut ini merupakan kegiatan- kegiatan yang dilakukan untuk menjawab sasaran ketiga di tahun 2019 dan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Proses usulan kenaikan pangkat;**

Realisasi usulan kenaikan pangkat ditahun sebesar 79.56 % lebih rendah jika dibandingkan dengan kondisi ditahun 2018 yang mencapai 88.22 %. Terdapat selisih penurunan capaian sebesar 8.66 %. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 79.56 % di tahun 2019 dari target sebesar 100 % yang ditetapkan.

2. **Proses Usulan Pindah;**

Realisasi usulan pindah pegawai ditahun 2019 sebesar 143.73 % lebih tinggi jika dibandingkan dengan kondisi ditahun 2018 yang hanya mencapai 96.4 %. Dengan demikian maka terdapat selisih kenaikan capaian sebesar 47.33 % yang disebabkan adanya perampingan birokrasi yang tidak direncanakan dlm RKA 2019 sehingga terjadi mutasi besar- besaran PNS ke OPD baru. Selain itu, Akibat dari perampingan Perangkat Daerah terdapat 180 pejabat struktural non job, sehingga harus ditempatkan dimasing- masing Perangkat Daerah yang masih kekurangan personilnya . Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 143.73 % di tahun 2019 melampaui dari target sebesar 100 % yang ditetapkan.

3. **Proses Usulan Pensiun Pegawai.**

Realisasi usulan Pensiun Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi NTT ditahun sebesar 127.11 % lebih tinggi jika dibandingkan dengan kondisi ditahun 2018 yang hanya mencapai 94.48 %. Terdapat selisih kenaikan capaian sebesar 32.63 % yang dikarenakan ada kemudahan dlm prosedur pensiun (paper less) sehingga pengelola bisa memproses lebih banyak SK pensiun TMT 2020. Selain itu, ada lonjakan jumlah pensiun janda/ duda

tidak bisa diprediksi sebelumnya. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 127.11 % di tahun 2019 dari target sebesar 100 % yang ditetapkan.

Dengan demikian tingkat capaian indikator kinerja sasaran " **Proses Administrasi Mutasi dan Pensiun Pegawai**" adalah sebesar **116.80 %** dengan kategori "**Sangat Berhasil.**" Faktor penentu capaian melebihi target berasal dari Pindah dan pensiun pegawai yang tidak bisa diprediksi secara pasti target pertahun karena disesuaikan dengan keadaan, sehingga mempengaruhi total capaian akhir pada sasaran ini.

SASARAN IV	Peningkatan Disiplin, Kesejahteraan ASN dan fasilitasi KORPRI
-------------------	--

Sasaran ini diarahkan untuk mewujudkan disiplin ASN, peningkatan kesejahteraan , pemberian penghargaan serta pelayanan KORPRI bagi PNS dan keluarga PNS sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan aparatur terhadap masyarakat. Dalam Mencapai sasaran tersebut diatas, terdapat beberapa kegiatan- kegiatan telah dilakukan oleh masing- masing sub bidang pada Bidang Disiplin dan KORPRI yang didukung dengan anggaran APBD sebesar **Rp. 2.096.764.000.-** sebagai berikut;

TABEL IV

PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA SASARAN IV :

NO	Kegiatan/ Indikator Output	Satuan	Data Dasar 2018	2019			RPJMD	
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Capaian 2019
1	Proses Penanganan PNS bermasalah	Orang	88.23	50	47	82.45	100	82.45
2	Rapat Dewan Kepegawaian (RDK)	Kasus	88.23	14	14	100	100	100

3	Evaluasi Kehadiran PNS	Keg	100	2	2	100	100	100
4	Penyelesaian administrasi CTLN	Rekomendasi	66.66	6	2	33.33	100	33.33
5	Pemberian penghargaan SLKS dan Purna Bhakti	Orang	81.55	1.250	773	61.84	100	120
6	Penyelesaian administrasi Karis/ Karsu	Orang	99	300	375	125	100	125
7	Rekonsiliasi Setoran Taperum	Keg	100	2	2	100	100	100
8	Penguatan Kinerja Dewan Pengurus KORPRI	Keg	100	1	1	100	100	100
9	Pembinaan Rohani	Kali	100	24	24	100	100	100
10	Updating dan Validasi Data Anggota KORPRI	Lokasi	100	13	13	100	100	100
11	Fasilitasi Penyediaan Paduan Suara	Orang	100	50	50	100	100	100

12	Kemitraan Penyelenggaraan HUT KORPRI	Orang	100	775	775	100	100	100
13	Peningkatan Pelayanan Bantuan Hukum	Kasus	100	5	2	40.00	100	40
14	Bimtek Kewirausahaan	Orang	100	60	54	90.00	100	90
15	Pekan Olahraga, Seni, dan Budaya Provinsi NTT	Cabor	100	1	1	100	100	100
16	Monitoring dan evaluasi terpadu	Lokasi	100	14	14	100	100	100
RATA – RATA						89.53		

Berikut ini merupakan kegiatan- kegiatan yang dilakukan untuk menjawab sasaran ketiga di tahun 2019 dan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Proses Penanganan PNS bermasalah;

Realisasi penanganan PNS bermasalah ditahun 2019 sebesar 82.45 % lebih rendah jika dibandingkan dengan kondisi ditahun 2018 yang mencapai 88.23 % atau terdapat selisih menurun sebesar 5.78 %. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD sebesar 82.45 % di tahun 2019 belum mencapai target sebesar 100 % yang ditetapkan.

2. Rapat Dewan Kepegawaian (RDK);

Realisasi Rapat Dewan Kepegawaian (RDK) ditahun 2019 sebesar 100 % lebih tinggi jika dibandingkan dengan kondisi ditahun 2018 yang hanya mencapai 88.23 % atau terdapat

selisih kenaikan capaian sebesar 11.77 %. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

3. Evaluasi Kehadiran PNS;

Realisasi pelaksanaan evaluasi kehadiran PNS ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

4. Penyelesaian administrasi rekomendasi CTLN;

Realisasi penyelesaian administrasi rekomendasi CTLN ditahun 2019 hanya mencapai 33.33% dari target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini lebih rendah jika dibandingkan tahun 2018 yang mencapai 66.66 %. Selisih yang terjadi sebesar 33.33 % yang disebabkan kebutuhan akan pengurusan CTLN tidak bisa diprediksi dan diketahui sebelum penetapan anggaran. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 33.33 % tidak mencapai target ditetapkan.

5. Pemberian penghargaan SLKS dan Purna Bhakti;

Realisasi pemberian penghargaan SLKS dan Purna Bhakti ditahun 2019 hanya mencapai 61.84 % dari target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini lebih rendah jika dibandingkan tahun 2018 yang mencapai 81.55 %. Selisih yang terjadi sebesar 19.71 % yang disebabkan tidak semua usulan disetujui oleh pusat. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 61.84 % dan tidak mencapai target ditetapkan.

6. Penyelesaian administrasi Karis/ Karsu;

Realisasi penyelesaian administrasi Karis/ Karsu ditahun 2019 mencapai 125 % lebih tinggi dari target yang ditetapkan sebesar 100 % . Jika dibandingkan dengan kondisi tahun 2018 yang mencapai 99 % maka terdapat peningkatan yang cukup besar dengan Selisih sebesar 26.00 % . Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 125 % dapat dikatakan melampaui target yang ditetapkan.

7. Rekonsiliasi Setoran Taperum;

Realisasi pelaksanaan rekonsiliasi setoran taperum ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

8. Penguatan Kinerja Dewan Pengurus KORPRI;

Realisasi pelaksanaan Penguatan Kinerja Dewan Pengurus KORPRI ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

9. Pembinaan Rohani;

Realisasi pelaksanaan pembinaan rohani ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

10. Updating dan Validasi Data Anggota KORPRI

Realisasi pelaksanaan updating dan validasi data Anggota KORPRI ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

11. Fasilitasi penyediaan paduan suara;

Realisasi pelaksanaan fasilitasi penyediaan paduan suara ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

12. Kemitraan penyelenggaraan HUT KORPRI;

Realisasi kegiatan kemitraan penyelenggaraan HUT KORPRI ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

13. Peningkatan pelayanan bantuan hukum;

Realisasi pemberian pelayanan bantuan hukum ditahun 2019 hanya mencapai 40,00 % dari target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini lebih rendah jika dibandingkan tahun 2018 yang mencapai 100 % hal ini dikarenakan tidak bisa diprediksi berapa PNS yang membutuhkan pendampingan/ bantuan hukum yang disediakan pemerintah. Selisih yang terjadi sebesar 60.00 % begitu rendah dan cukup mempengaruhi capaian akhir di tahun 2019. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 40.00 % dan tidak mencapai target ditetapkan.

14. Bimtek kewirausahaan;

Realisasi pelaksanaan bimbingan teknis (bimtek) kewirausahaan ditahun 2019 hanya mencapai 90 % dari target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini lebih rendah jika dibandingkan tahun 2018 yang mencapai 100 % atau Selisih yang 10.00 % . Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 90.00 % dan tidak mencapai target ditetapkan.

15. Pekan Olahraga, Seni dan Budaya Provinsi NTT;

Realisasi pelaksanaan pekan olahraga, seni dan budaya Provinsi NTT ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

16. Monitoring dan Evaluasi terpadu;

Realisasi pelaksanaan monitoring dan evaluasi terpadu ditahun 2019 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 100 % , kondisi ini sama dengan pencapaian ditahun 2018. Dengan demikian maka pencapaian terhadap RPJMD di tahun 2019 sebesar 100 % sesuai dengan target ditetapkan.

Dengan demikian tingkat capaian indikator kinerja sasaran "Peningkatan Disiplin, Kesejahteraan ASN dan Fasilitasi KORPRI " adalah sebesar **89.53 %** dengan kategori "**Sangat Berhasil.**"

3.2 AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pencapaian Sasaran Strategis yang dicapai tahun 2019, didukung dengan dana APBD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana yang tertera pada Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun Anggaran 2019 sebesar **Rp. 21. 217.768.000,-** dengan rincian (1) belanja tidak langsung sebesar **Rp. 9.187.504.000,-**, dan realisasi mencapai **Rp. 8.658.779.145,-** atau **94.24 %** dan (2).belanja langsung sebesar **Rp. 12.030.264.000,-** dan realisasi mencapai **Rp. 10.484.348.353** - atau **87,14%** atau pengembalian ke kas daerah baik dari belanja tidak langsung maupun langsung sebesar **Rp. 2. 074.640.502,-**. Baik Belanja Tidak langsung maupun Belanja langsung realisasi fisiknya telah terlaksana 100% sedangkan tingkat capaian terhadap anggaran sebesar **90.22%**.

**ALOKASI DAN REALISASI PELAKSANAAN ANGGARAN BELANJA LANGSUNG APBD BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NTT TAHUN 2019**

NO	Kegiatan/ Program	Alokasi Dana (Rp)	Realisasi Keuangan (Rp)	Persentase (%)
I.	BELANJA TIDAK LANGSUNG (BTL)	9.187.504.000	8.658.779.145	94,24
II	BELANJA LANGSUNG (BL)	12.030.264.000	10.484.348.353	87,14
II. A	PROGRAM SKPD	1.663.416.500	1.384.742.605	83,24
1.	Pelayanan Adminitrasi Perkantoran	1.160.827.500	887.235.677	76,43
1	Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	19.000.000	18.999.000	99,99
2	Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik	96.172.100	95.819.557	99,63
3	Kegiatan Penyediaan Jasa Jaminan Pemeliharaan Kesehatan PNS	7.500.000	7.494.000	99,92
4	Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional	26.600.000	24.979.450	93,90
5	Kegiatan Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	127.913.000	127.913.000	100
6	Kegiatan Penyediaan Jasa dan Bahan Kebersihan Kantor	43.110.600	43.110.600	100

7	Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor	48.747.200	48.747.200	100
8	Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	11.757.000	40.000.000	100
9	Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	8.000.000	11.746.000	99,90
10	Kegiatan Penyediaan Makanan dan Minuman	70.000.000	6.570.000	82,12
11	Kegiatan Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	118.000.000	69.998.550	99,99
12	Kegiatan Penyediaan Jasa Pengangkutan Beras dan Barang Dinas	52.000.000	113.868.298	96,49
13	Kegiatan Koordinasi dan Konsultasi Pelaksanaan tugas Dalam Daerah	115.000.000	33.443.640	64,31
14	Kegiatan Pemindahan Tugas PNS	373.010.000	114.991.400	99,99

15	Kegiatan Penyediaan Jasa Jaminan Sosial	4.017.600	126.392.102	33,88
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	492.589.000	487.518.928	98,97%
1	Kegiatan Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	189.600.000	189.592.300	99,78
2	Kegiatan Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	113.989.000	113.989.000	99,99
3	Kegiatan Pengadaan Sistem Jaringan	100.000.000	99.960.000	99,96
4	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	64.000.000	63.977.628	99,96
5	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	10.000.000	10.000.000	100
6	Kegiatan Pemeliharaan Rutin/Berkala Jaringan	15.000.000	10.000.000	66,66

3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	10.00.000	9.988.000	99,88%
1	Kegiatan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10.000.000	9.988.000	99,88
I. B	PROGRAM WAJIB	10.366.847.500	9.099.605.748	87,77%
Bidang I		3.317.095.800	3.052567.036	95.55
1.	Seleksi calon Praja IPDN, Calon PNS dan PPPK	734.612.900	664.200.649	90,41
2.	Seleksi PNS Tubel/Ibel	1.949.242.400	1.913.748.400	98,17
3.	Sumpah Janji PNS	94.000.000	87.520.745	93,10
4.	Ujian Dinas	237.462.000	219.682.831	92.51
5.	Monitoring dan Evaluasi Terpadu	162.000.000	153.826.023	94,95
6.	Pemutahiran Data PNS	139.778.500	130.588.388	93,42
Bidang II		2.991.977.600	2.242.681.188	74.95
7.	Bimbingan Teknis Penghitungan Angka Kredit	357.356.600	285.008.900	79,75

8.	Pembinaan Karier PNS	840.509.000	648.864.148	77,19
9.	Uji Kompetensi	777.060.000	640.746.474	82,45
10.	Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi	1.017.052.000	668.061.666	65,68
	Bidang III	1.961.010.100	1.771.889.388	90.35
11.	Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat	1.237.951.000	1.119.390.575	90,42
12.	Penyelesaian Proses Penempatan PNS	337.767.600	307.025.789	90,89
13.	Proses Penyelesaian administrasi Pensiun	385.291.500	345.473.024	89,66
	Bidang IV	2.096.764.000	1.882.031.569	91.35
14.	Penyelesaian Administrasi Rekomendasi CTLN	35.226.000	33.455.800	94,97
15.	Penyelesaian Administrasi Karis/Karsu	45.276.000	42.664.600	94,23
16.	Pemberian Penghargaan SLKS dan Purna Bakti	191.700.000	172.205.867	89,83
17.	Proses Penanganan PNS Bermasalah	238.716.000	169.099.900	70,83
18.	Rapat Dewan Kepegawaian	59.730.000	58.950.000	98,69
19.	Evaluasi Kehadiran PNS	193.258.000	180.604.800	93,45
20.	Rekonsiliasi Setoran Taperum	93.350.000	88.789.400	95,11

21.	Penguatan Kinerja Dewan Pengurus Korpri	88.129.440	87.816.269	99,64
22.	Pelaksanaan Pekan Olahraga seni dan budaya Tingkat Provinsi	525.457.600	513.484.100	97,72
23.	Pembinaan Rohani PNS	78.034.000	63.024.000	80,76
24.	Updating dan validasi Data Anggota Korpri Prov.NTT	64.514.960	60.180.100	93,28
25.	Fasilitasi Penyediaan Paduan suara Anggota Korpri	74.800.000	62.800.000	83,95
26.	Bimtek Kewirausahaan bagi anggota Korpri yang memasuki Batas Usia Pensiun	157.372.000	141.248.900	89,75
27.	Kemitraan Penyelenggaraan HUT Korpri Prov.NTT	66.400.000	62.826.600	94,61
28.	Monitoring,Evaluasi dan Pelaporan Terpadu	84.000.000	81.827.000	97,41

29.	Peningkatan Pelayanan Bantuan Hukum	100.800.000	96.510.000	95,74
TOTAL BTL DAN BL		21.217.768.000	19.143.127.498	90.22

3.3 PERMASALAHAN YANG DIHADAPI

Dalam pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2019, terdapat berbagai hambatan dan kendala sebagai berikut :

1. Penetapan RPJMD dan Renstra 2018 – 2023 baru dilaksanakan pada bulan Maret 2019, sedangkan penetapan program/ kegiatan telah dilakukan pada akhir tahun 2018, sehingga banyak kegiatan yang belum tersinkronisasi sasaran yang ingin dicapai ;
2. Masih lemahnya koordinasi antara instansi pengelola kepegawaian baik dari pusat, Provinsi maupun di Kabupaten/Kota dengan Perangkat Daerah terkait lainnya, sehingga menghambat penyampaian data dan informasi secara cepat dan tepat untuk mencapai target dan tujuan yang lebih besar;
3. Penanggung jawab pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi berdasarkan uraian tugas yang menjadi wewenangnya, sehingga memperlambat sebagian capaian yang telah ditetapkan oleh pimpinan yang lebih tinggi;
4. Rendahnya kualitas SDM aparatur yang tidak diikuti dengan pengembangan kapasitas melalui pelatihan ataupun pengembangan diri secara bertahap dan berkesinambungan mengikuti perubahan yang terjadi.

3.4 LANGKAH - LANGKAH ANTISIPATIF YANG DIAMBIL

Berkaitan dengan permasalahan tersebut diatas, maka langkah-langkah antisipatif yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penyesuaian Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing unit dan mengusulkan untuk dilakukan perubahan dan pembahasan ke Bappeda maupun TAPD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kedepan diharapkan masing-masing bidang dapat memprioritaskan pelaksanaan kegiatan sesuai indikator program/ kegiatan yang ditetapkan di Renstra untuk menjawab RPJMD 5 (lima) Tahun dan tentunya harus mendapat dukungan dari beberapa pihak terkait anggaran;
2. Membangun koordinasi yang berkesinambungan antar instansi pengelola kepegawaian maupun dengan Perangkat Daerah terkait lainnya, baik ditingkat Pusat, Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dalam rangka peningkatan kualitas perencanaan program pembangunan bidang kepegawaian. Hal ini perlu dilakukan dengan kegiatan seperti Rapat Koordinasi rutin sehingga perlu dianggarkan dalam DPA;
3. Perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan melekat secara berjenjang dan konsisten dari pimpinan yang lebih tinggi terhadap PNS yang dipimpinnya, agar dalam setiap pelaksanaan tugas dan kegiatan dapat menjawab kebijakan yang telah ditetapkan.
4. Undang-undang mengamanatkan bahwa setiap ASN berhak untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan setiap tahun minimal 20 jam, sehingga perlu dialokasikan anggaran secara khusus untuk pengembangan kualitas SDM. Diera *Disrupsi* seperti saat ini, setiap ASN dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan Jaman, namun kenyataan yang terjadi ASN kebanyakan hanya bermodalkan pada kualifikasi pendidikan yang dimiliki tanpa ada pengembangan *Soft Skill* ataupun pengembangan kapasitas sesuai dengan amanah undang-undang. Padahal investasi ilmu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, kursus singkat bahkan peningkatan kualifikasi pendidikan sangat penting dan sangat berpengaruh pada kinerja individu yang juga berdampak pada kinerja

instansi/ pemerintah. Selama ini yang menjadi hambatan dalam hal ini karena anggaran yang kurang memadai atau bahkan tidak dialokasikan karena keterbatasan pagu anggaran dari pemerintah.

Langkah yang ditempuh dapat dilakukan dengan cara melakukan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS), Magang ataupun secara aktif mencari data dan informasi yang dapat meningkatkan kemampuan diri dengan menggunakan berbagai media elektronik yang ada.

BAB IV
PENUTUP

Tahun 2019 merupakan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ditahun pertama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT untuk menjawab RPJMD dan RENSTRA 2018-2023. Hal yang dipaparkan ini merupakan wujud pertanggungjawaban secara terukur dan tranparan atas pelaksanaan rencana kinerja tahun 2019 sesuai dengan regulasi yang berlaku. Secara umum pencapaian terhadap tujuan, sasaran, program dan kegiatan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 telah dilaksanakan secara optimal demi menjawab berbagai tuntutan organisasi maupun perubahan regulasi khususnya dan perkembangan dunia informasi dan teknologi yang demikian pesat. Namun demikian, pencapaian terhadap Rencana strategis 2018-2023 belum mencapai hasil maksimal seperti yang diharapkan, sehingga untuk kedepan perlu ditingkatkan lagi kinerja yang lebih efektif dan efisien dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah yang telah ditetapkan sehingga setiap indikator yang ada dapat di rencanakan dan dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan aturan yang berlaku.

NO	SASARAN	CAPAIAN S/D 2019	CAPAIAN TERHADAP IKU	KATEGORI
1	Perencanaan, Pendidikan dan Sistem Informasi	80.37%	80.37 %	BERHASIL
2	Pengembangan Pegawai	150.56 %	150.56 %	SANGAT BERHASIL
3	Mutasi pegawai dan Pensiun Pegawai	116.80 %	116.80 %	SANGAT BERHASIL
4	Peningkatan Disiplin dan KORPRI	89.53%	89.53%	SANGAT BERHASIL
RATA-RATA		109.32 %	109.32 %	SANGAT BERHASIL

Mengacu pada rencana strategi dan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan, terdapat 4 sasaran strategi sebagaimana telah dijabarkan indikator kerjanya sampai pada hasil/ output terakhir. Hasil pengukuran capaian setiap indikator kinerja dilakukan dengan cara membandingkan terget kinerja yang telah ditetapkan dengan capaiannya. Dari hasil perhitungan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 diperoleh persentase capaian rata-rata sebesar **109.32 %** dan Masuk katagori **SANGAT BERHASIL** dengan daya serap anggaran secara keseluruhan tahun 2019 mencapai 90,22 % dari Total Belanja Langsung dalam DPPA 2019.

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

4.1. Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja

Dari uraian mengenai pelaksanaan program/kegiatan di lingkungan BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, pelaksanaan program dan kegiatan yang pada tahun 2019 telah terselenggara dengan sangat baik, terbukti dengan tingkat capaian indikator kinerja sasaran yang mencapai nilai rata-rata **109.32 %** melampaui target yang ditetapkan sebesar 100% dalam Renstra tahun 2019. Namun ada beberapa indikator yang memiliki realisasi pencapaian kinerja masih turut berkontribusi terhadap menurunnya capaian kinerja tahun 2019/ dibawah target yang ditetapkan, seperti; Sumpah janji PNS, Pelaksanaan Ujian Dinas/ Penyesuaian Ijasah yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi, proses kenaikan pangkat PNS, Penanganan terhadap PNS yang bermasalah, Cuti di Luar Tanggungan Negara (CTLN), Pemberian penghargaan SLKS dan Purna Bhakti bagi PNS, pemberian bantuan hukum, dan Bimtek kewirausahaan.

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

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

1. PNS yang belum mengikuti sumpah/ janji hanya mencapai 29.42 % dan masuk dalam kategori sangat rendah dikarenakan PNS tersebut berlokasi di Kabupaten yang jauh dari tempat penyelenggaraan kegiatan. Agar mereka dapat mengikuti kegiatan ini, mereka perlu menyiapkan anggaran secara pribadi atautkah Pemerintah Provinsi menganggarkan secara khusus pelaksanaannya dengan menggunakan strategi lain yang lebih akomodatif secara efektif dan efisien;
2. Ujian Dinas dan atau Penyesuaian Ijasah secara fisik telah dilaksanakan secara optimal dan mencapai target yang ditentukan. Yang menjadi persoalan adalah rendahnya persiapan PNS dalam menghadapi ujian tersebut sehingga mempengaruhi hasil ujian dan akibatnya banyak PNS yang dinyatakan tidak lulus karena tidak memenuhi standar penilaian yang telah ditetapkan. Indikator ini hanya mencapai 45.72 % peserta yang dinyatakan lulus ditahun 2019 ;
3. Proses kenaikan pangkat PNS hanya mencapai 79.56 % dari target 100% yang telah ditetapkan. Kendala klasik yang ditemui adalah PNS yang diusulkan untuk kenaikan pangkat tidak memiliki berkas yang lengkap yang di persyaratkan oleh BKN dan tenggat waktu yang diberikan sangat terbatas dan butuh cukup waktu yang lama dan proses yang berjenjang sampai akhir PNS yang bersangkutan dapat memenuhi kewajibannya;
4. Cuti di luar tanggungan Negara merupakan pelayanan administrative yang tidak bisa diprediksi target pengurusan pertahunnya karena bersifat kasuistis. Namun untuk menjawab kebutuhan pelayanan kepada PNS yang membutuhkan maka penganggaran kegiatan ini tetap di laksanakan dan penentuan target ditetapkan berdasarkan kebutuhan ditahun sebelumnya. Hal inilah yang menyebabkan pencapaian hanya sebesar 33.33 % karena dari target yang ditetapkan 100%.
5. Pemberian penghargaan kepada ASN yang tidak terealisasi karena masih terhambat di pusat, BKD Mengalami kendala terkait dengan anggaran yang terbatas, namun komunikasi intens tetap terlaksana dengan pemerintah pusat, sehingga walaupun tidak terealisasi secara tuntas, namun banyak juga yang berhasil menerima penghargaan. Selain itu, banyak PNS calon penerima penghargaan berdomisili di luar kota tempat penyelenggaraan sehingga anggaran menjadi penghambat untuk merealisasikan kegiatan ini.

6. Pemberian layanan bantuan hukum merupakan pelayanan / kegiatan yang tidak bisa diprediksi target pengurusan pertahunnya karena bersifat kasuistis. Namun untuk menjawab kebutuhan pelayanan kepada PNS yang membutuhkan maka penganggaran kegiatan ini tetap di laksanakan dan penentuan target ditetapkan berdasarkan kebutuhan ditahun sebelumnya. Hal inilah yang menyebabkan pencapaian hanya sebesar 40.00 % karena dari target yang ditetapkan 100%.
7. Bimtek kewirausahaan hanya mencapai 90.00% dari target sebesar 100 % yang telah ditetapkan. Hal ini karena PNS yang telah ditetapkan namanya untuk mengikuti kegiatan tersebut tidak hadir dan tidak disampaikan konfirmasi pembatalan pada panitia, sehingga terjadi kelowongan.

4.3. Strategi Pemecahan Masalah

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

1. BKD Provinsi NTT terus berkerja keras sesuai dengan target yang ditentukan, meskipun dengan anggaran yang sangat terbatas koordinasi dengan berbagai pihak tetap dibangun dengan baik untuk menunjang kelancaran tugas dan pekerjaan;
2. Menetapkan target yang lebih rasional dan menerapkan strategi yang mumpuni untuk menjawab kebutuhan pelayanan di PNS se Provinsi NTT;
3. Mengusulkan kepada TAPD untuk memperkuat anggaran sesuai dengan substansi kebutuhan maupun perencanaan yang termuat dalam RENSTRA, agar capaian dapat terukur setiap tahun dengan jelas;
4. Memperkuat Tim kerja BKD secara internal maupun pihak terkait secara eksternal agar bekerja sesuai dengan yang ditargetkan dalam Renstra,regulasi dan semangat pelayanan yang tinggi kepada Daerah ini;
5. Pemberian pelayanan tidak saja berpusat di kota, namun diarahkan ke kabupaten-kabupaten yang membutuhkan pelayanan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia;
6. Perlu dilakukan strategi perencanaan kebutuhan peningkatan kualitas SDM dan penyelenggaraan secara tepat dan berkesinambungan, yang merupakan kolaborasi antara pihak- pihak terkait baik yang ada di Pemerintah provinsi NTT,

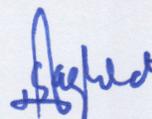
Pemerintah Pusat , swasta ataupun *stake holder* lainnya, sehingga dapat menghasilkan PNS Provinsi NTT yang berkualitas pula dalam melayani;

7. Terbatasnya sarana dan prasarana yang tersedia dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Melalui penyusunan LKIP BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi para penyelenggara pelayanan maupun pelaksanaan tugas pemerintahan di Lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur ataupun bagi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur secara lebih komprehensif dalam meningkatkan kualitas kinerjanya yang semakin baik di masa mendatang. Keberhasilan ataupun kegagalan di tahun 2019 menjadi motivasi untuk keberhasilan lebih lanjut serta dasar penentuan kebijakan yang lebih baik guna mendukung pencapaian Visi dan Misi Provinsi Nusa Tenggara Timur.

KUPANG, 28 Januari 2020

 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, 



HENDERINA S. LAISKODAT, SP, M. Si

PEMBINA TK. I

NIP. 19710707 199703 2 008

LAMPIRAN- LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

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

Nama : **HENDERINA S. LAISKODAT, SP. M.Si**
Jabatan : **PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Selanjutnya disebut pihak pertama

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

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

6 Pihak Kedua

VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

Kupang, Maret 2019

St. Pihak Pertama, 

HENDERINA S. LAISKODAT, SP. M.Si

2

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET/OUTPUT		OUTCOME	BENEFIT	IMPACT
			KONDISI AWAL	2019			
1	Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian	Persentase formasi jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi	30%	100%	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	Menciptakan Birokrasi yang Profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN	Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik
		Terlaksananya lelang jabatan Terbuka dan Akuntabel untuk eselon 4,3,2 dan 1 lingkup Provinsi	50%	100%			

Program

Anggaran

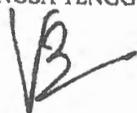
1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
3. Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Kepegawaian

Rp 1.225.817.100
Rp 132.000.000
Rp 10.000.000
Rp 10.380.305.900

Jumlah

Rp 11.748.123.000

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

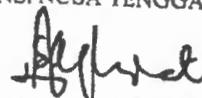


VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

21

Kupang, Maret 2019

PLT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR



HENDERINA S. LAISKODAT, SP. M.Si

Pembina Tingkat I

NIP : 19710707 199703 2 008

PELAKSANAAN KEGIATAN BKD PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR DALAM GAMBAR

Berikut ini beberapa foto yang dapat dilampirkan dan merupakan kegiatan yang dikategorikan sangat memuaskan pencapaiannya karena sesuai dengan target yang ditetapkan atau bahkan melebihi target yang sudah ditetapkan;

1. Pemutakhiran Data Kepegawaian;

Pelaksanaan Kegiatan pemutakhiran data Kepegawaian merupakan tugas dan tanggung jawab pada Sub Bidang Sistem Informasi Kepegawaian. Ditahun 2019, kegiatan ini turut memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pencapaian sasaran I; dimana dari target pemutakhiran sebesar 500 data PNS, sampai dengan desember 2019 telah melampaui target mencapai 16.502 data PNS yang telah diinput dalam sistem. Kita patut memberikan apresiasi bagi PNS yang telah bekerja selama ini dan memberi motivasi agar kerja dan semangat yang baik ini tidak boleh kendor oleh tantangan apapun.



2. Pelantikan Pejabat Fungsional Tertentu;

Kegiatan ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 dan diikuti oleh 1.764 orang pejabat fungsional tertentu yang berdomisili di sekitar wilayah Kota/ kabupaten Kupang. Peristiwa bermartabat ini dihadiri dan dilantik secara langsung oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur; Bapak Victor Bungtilu Laiskodat. Kesan yang diperoleh oleh Pejabat Fungsional yang hadir dan dilantik saat itu adalah mereka merasa bangga dan bahagia karena telah dilantik untuk pertama kalinya oleh Gubernur Nusa Tenggara Timur menjadi seseorang pejabat fungsional tertentu.



3. Pengarahan dan Motivasi oleh Kepala BKD Provinsi NTT;

Secara teknis pelaksanaan Kegiatan Assessment Center yang dilakukan oleh para Assessor di Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan tanggung jawab Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sebagai wujud pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur; Ibu Henderina S. Laiskodat, SP, M. Si, dalam pertemuan perdananya dengan para assessor menyampaikan bahwa setiap Assessor wajib menaikan level kompetensi pribadinya dengan menggunakan berbagai media yang ada serta menjaga integritas dan profesionalitas dalam bekerja. Tak lupa Beliau menyampaikan apresiasi bagi seluruh Pejabat Struktural dan para assessor yang telah bekerja keras dan menjaga nama baik Instansi/ pribadi selama penyelenggaraan kegiatan Assessment Center baik di Provinsi NTT, Kabupaten/ Kota se- NTT maupun di Luar Daerah selama ini.



4. Proses Pensiun dan Pindah PNS;

Kegiatan penyelesaian administrasi pensiun dan pindah bagi PNS merupakan kegiatan yang turut meningkatkan pencapaian pada sasaran III. Hal tersebut dikarenakan usulan Pensiun untuk janda/ duda tidak bisa diprediksi serta adanya perampingan kelembagaan yang menuntut agar PNS dapat terdistribusi secara cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan masing-masing Perangkat Daerah.



5. Kegiatan Pekan Olahraga, Seni dan Budaya

Kegiatan Pekan Olahraga, Seni dan Budaya KORPRI yang ke XV di laksanakan Provinsi kepulauan Bangka Belitung pada tanggal 19 November 2019 sampai selesai. Provinsi Nusa Tenggara Timur turut memeriahkan acara tersebut dengan mengisi satu cabang olahraga futsal dengan komposisi jumlah atlit sebanyak 15 orang, 1 orang pelatih dan official sebanyak 2 orang. Selain itu, Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Ibu Kepala Bidang Disiplin dan Kopri serta rekan-rekan pengurus dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT turut memberikan dukungan dan motivasi bagi Tim atlit yang akan bertanding disana. Hasil akhir pertandingan, Para Atlit dari Provinsi NTT memenangkan Juara III dan memperoleh Medali Perunggu untk dibawa kembali. Besar harapan agar tahun berikut para atlit dari provinsi NTT dapat memenangkan berbagai cabang Olahraga yang diikuti, tentunya dengan kerja keras dan kerja cerdas dari semua pendukung.

