



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP)

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NTB
TAHUN 2022



DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Identifikasi Kondisi Eksisting	7
1.1.1 Isu Strategis Bidang Kepegawaian	7
1.1.2 Isu Lingkungan Internal dan Eksternal	8
1.2 Faktor Penghambat dan Pendukung	2
BAB II Perencanaan Kinerja	13
BAB III Akuntabilitasi Kinerja	22
3.1 Capaian Kinerja	22
3.1.1 Pengukuran Kinerja Tahun 2022	23
3.1.2 Capaian Kinerja Tahun 2019-2022	34
3.1.3 Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Target Akhir RPJMD	50
3.1.4 Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional	58
3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta solusi	62
3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	65
3.1.6.1 Sumber Daya Manusia	66
3.1.6.2 Sumber Daya Mesin/Teknologi	68
3.1.6.3 Sumber Daya Modal/Anggaran	69
3.1.6.4 Sumber Daya Metode/Prosedur	71
3.1.6.5 Sumber Daya Material/Bahan Baku	73
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja	73
3.2 Realisasi Anggaran	83
BAB IV PENUTUP	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Indikator Kinerja Kunci RPJM 2019-2023 Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB	3
Tabel 1.2	Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Penerapan Sistem Merit pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	5
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2019-2023	14
Tabel 2.2	Rencana Kerja Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	15
Tabel 2.3	Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2022	17
Tabel 3.1	Capaian Sasaran I Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi NTB Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2019 s.d. 2022	24
Tabel 3.2	Capaian Sasaran II Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi NTB Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2019 s.d. 2022	26
Tabel 3.3	Capaian Sasaran dan Indikator Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022	28
Tabel 3.4	Capaian Renstra BKD Provinsi NTB tahun 2019 s.d. 2022	34
Tabel 3.5	Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Rencana Akhir RPJMD	50
Tabel 3.6	Capaian Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022	58
Tabel 3.7	Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022	63
Tabel 3.8	Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan, Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 September 2022	67
Tabel 3.9	Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana	70
Tabel 3.10	Jenis Standar Oprasional Prosedur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	71
Tabel 3.11	Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022	73
Tabel 3.12	Ringkasan DPA pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022	83
Tabel 3.13	Capaian Kinerja Keuangan dan Fisik Tahun 2022	83



BAB I PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penunjang Bidang Kepegawaian, menjalankan Misi Ke-2 Gubernur Nusa Tenggara Barat yang tertuang didalam RPJMD Provinsi NTB 2019-2023 yakni "NTB BERSIH DAN MELAYANI" dimana Pemerintah Provinsi NTB berfokus kepada Percepatan/Akselerasi Transformasi Birokrasi Yang Bersih dan Melayani. Dalam melakukan transformasi birokrasi setidaknya ada 8 (delapan) area Perubahan yang perlu diperhatikan antara lain : (1) Mental Aparatur dan Manajemen Perubahan; (2) Pengawasan; (3) Akuntabilitas; (4) Kelembagaan; (5) Tata Laksana; (6) Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara; (7) Peraturan Perundang-undangan; dan (8) Pelayanan Publik. Dari kedealapan aspek diatas yang bersinggungan langsung dengan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian yang didelegasikan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB adalah pada area perubahan ke-1 (satu) yakni aspek mental Aparatur dan Manajemen Perubahan dan area perubahan ke-6 (enam) yakni Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

Untuk memastikan tercapainya Visi dan Misi Gubernur Nusa Tenggara Barat didalam RPJMD tahun 2019-2023, tentunya Perangkat Daerah dalam Hal Ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB harus mampu menjabarkan tujuan dan Sasaran didalam RPJMD menjadi tujuan dan sasaran perangkat Daerah. Dari hasil cascading dan analisis terkait dengan kewenangan dan tupoksi yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dapat ditarik benang merah untuk memastikan tujuan dan sasaran pada RPJMD in line/selaras dengan tujuan dan sasaran oraganisasi yakni Pencapaian Indikator Tujuan Indeks Reformasi Birokrasi salah satu sub Indikatornya adalah Indeks Profesionalitas ASN yang selanjutnya menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) RPJMD. Selanjutnya pada ke level Perangkat Daerah Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yakni Nilai Penerapan Sistem Merit dengan Program Unggulan Manajemen Talenta.

Dengan demikian *logical framework* yang dibangun sebagaimana diatas dapat menjawab keterkaitan dan kesesuaian antara pencapaian Visi dan Misi Gubernur dengan tujuan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB



yakni dengan memastikan berjalannya program unggulan BKD Provinsi NTB yaitu Penerapan Manajemen Talenta akan mampu meningkatkan nilai Penerapan Sistem Merit dan mampu mendongkrak Indeks Profesionalisme ASN pada Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin dan pada akhirnya mampu meningkatkan indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Untuk mengukur tercapainya Indikator Kinerja Kunci Daerah (IKK) yakni Indeks Profesionalisme ASN pedoman yang diacu adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan secara teknis lebih lanjut didalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN terdapat 4 (empat) kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN melalui dimensi:

1. **Kompetensi;** dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) yang diikuti ASN. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40 persen dari keseluruhan pengukuran.
2. **Kualifikasi;** dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25 persen dari keseluruhan pengukuran.
3. **Kinerja;** dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30 persen dari keseluruhan pengukuran.
4. **Disiplin;** dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaiannya lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang



pernah diterima (ringan, sedang, dan berat). Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5 persen dari keseluruhan pengukuran.

Kriteria Indeks Profesionalitas ASN dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu : 1) 0,91-1 (Sangat Tinggi); 2) 0,81-0,9 (Tinggi); 3) 0,71-0,8 (sedang); 4) 0,61-0,7 (Rendah); dan 5) 0,6 kebawah (Sangat Rendah). Capaian Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB dari tahun 2019 s.d. 2021 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1.

Target Indikator Kinerja Kunci RPJM 2019-2023
Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB

NO	Dimensi IPA	Target (%)				Target Akhir RPJMD (2023)
		2019	2020	2021	2022	
1	Kualifikasi	12	13	13	13	14
2	Kompetensi	23	24	25	27	28
3	Kinerja	25	25	25	25	25
4	Disiplin	5	5	5	5	5
Nilai IPA		65	67	68	70	72

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2022

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB tahun 2019 berada pada nilai indeks 58% atau kategori sangat rendah dan pada tahun 2021 nilai indeks profesionalisme ASN tahun 2021 menjadi 68% namun masih dalam kategori Rendah. Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB yang masih dalam kategori Rendah diantaranya disebabkan Oleh :

1. Masih rendahnya tingkat kompetensi masing-masing ASN, karena belum diberikannya peningkatan kapasitas ASN secara rutin melalui Diklat, Workshop, Seminar serta *mentoring* dan *coaching*.
2. Tingkat kualifikasi pendidikan ASN yang masih didominasi pada jenjang DIII ke bawah sehingga menyebabkan dimensi kualifikasi ASN belum maksimal.
3. Belum Optimalnya capaian kinerja individu ASN akibat belum memaksimalkan teknologi informasi dalam Penilaian Kinerja ASN.

Faktor-faktor yang menyebabkan masih rendahnya Nilai Indeks Profesionalisme ASN diatas coba diurai lagi dengan melihat Penerapan manajemen SDM ASN berbasis Sistem Merit sesuai dengan Road Map



Reformasi Birokrasi tentang Penerapan Sistem merit yang memiliki bertujuan untuk menjamin terwujudnya Sistem Merit demi mendorong terciptanya ASN yang profesional, berintegritas, sejahtera dan berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

Road Map penerapan Sistem Merit lingkup Pemerintah Provinsi NTB memuat 8 (delapan) Aspek sebagai berikut :

1. Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat, kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan akan pensiun;
2. Pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain, dan PPPK;
3. Pengembangan karir meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi, serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;
4. Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan mempertimbangkan pola karir dan rencana suksesi;
5. Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta penggunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta pendidikan dan pelatihan;
6. Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta pengangkatan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan kode prilaku pegawai ASN;
7. Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melakukan tugas; dan
8. Ketersediaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN



Strategi penataan sistem manajemen SDM ASN berbasis Sistem Merit diterjemahkan ke dalam arah kebijakan pembangunan Provinsi NTB yakni dengan:

1. Meningkatkan kualitas perencanaan pegawai dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta perlindungan dan pelayanan;
2. Meningkatkan kualitas mutasi dan promosi pegawai sesuai dengan kompetensinya;
3. Meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi pegawai;
4. Meningkatkan kualitas manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, disiplin

Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, dengan indikator bidang urusan berdasarkan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2022 adalah 1) Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi, serta perlindungan dan pelayanan 2) Nilai aspek promosi dan mutasi, 3) Nilai aspek pengembangan karir, 4) Nilai aspek manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin. Pengukuran keberhasilan penerapan sistem merit dilakukan melalui penilaian mandiri sistem merit menggunakan aplikasi SIPINTER, untuk memudahkan instansi pemerintah dalam melakukan penilaian mandiri (self assessment) Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Provinsi NTB dan kabupaten/kota. Target dan capaian indikator bidang urusan kepegawaian tahun 2020 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.2.
Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Penerapan Sistem Merit pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB**

NO	ASPEK	Target				Target Akhir RPJMD (2023)
		2019	2020	2021	2022	
1	Perencanaan Kebutuhan	35	35	40	40	40
2	Pengadaan	34	40	40	40	40
3	Pengembangan Karir	25	37,5	55	82,5	102,5
4	Promosi dan Mutasi	20	25	32,5	32,5	32,5
5	Manajemen Kinerja	67,5	75	80	80	80
6	Perlindungan dan Pelayanan	14	14	14	16	16
7	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	30	37,5	37,5	37,5	40
8	Sistem Informasi	12	15	16	19	22
TOTAL NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT		237,5	279,0	315,0	347,5	373,0

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2022



Kriteria Penilaian :

1. Kategori IV, Nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan Sangat Baik;
2. Kategori III, Nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan Baik;
3. Kategori II, Nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan Kurang;
4. Kategori I, Nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan Buruk

Target Indikator Kinerja Utama Penerapan Sistem Merit awal RPJMD 2019-2023 pada tahun 2019 berada pada angka 237,5 point (kategori II) atau dengan kategori kurang, secara bertahap ditargetkan meningkat sampai dengan tahun 2023 menjadi 373 point (kategori III) dengan sebutan baik. Penetapan target Penerapan Sistem Merit ini dilakukan demi tata kelola kepegawaian lingkup Pemerintah Provinsi NTB menjadi lebih baik dengan beberapa strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Darah Provinsi NTB, antara lain :

1. Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kebutuhan Pegawai dengan Menyusun Rencana Kebutuhan Pegawai 5 Tahun dan Melakukan Pendataan Tenaga Honorer Lingkup Pemprov. NTB
2. Meningkatkan kualitas pengadaan pegawai secara kompetitif dan terbuka dengan penerapan *Computer Asistant Test* (CAT) untuk memperoleh Calon Pegawai Negeri Sipil yang Kompeten pada bidang tugasnya.
3. Meningkatkan Pengembangan karir pegawai Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi dengan melakukan Talent Mapping;
4. Meningkatkan Kepastian Karir melalui promosi dan mutasi secara ideal sesuai dengan Syarat Jabatan, Kompetensi dan Kualifikasi yang dimiliki melalui Program Manajemen Talenta;
5. Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kinerja, Pelaksanaan, Pemantauan, Pembinaan Kinerja, Penilaian Kinerja, Pelaporan Kinerja serta Evaluasi Capaian Kinerja dengan menerapkan pelaporan kinerja berbasis elektronik;
6. Meningkatkan Perlindungan dan Pelayanan kepada pegawai dengan menfasilitasi jaminan kecelakaan kerja dan kematian, bantuan hukum serta fasilitasi profesi ASN.
7. Meningkatkan Disiplin ASN melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pemantauan disiplin dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara adil.
8. Meningkatkan Ketersediaan Informasi Pegawai yang Terintegrasi meliputi Data Kepegawaian, Kinerja individu serta Disiplin.



Untuk menjawab tantangan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB menetapkan sasaran Organisasi yakni (1) Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi dan (2) Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja dalam rangka pencapaian Sasaran RPJMD yakni Meningkatnya Profesionalisme ASN . Sasaran ini dimaksudkan untuk menciptakan Aparatur yang professional dan melayani dengan menerapkan Sistem Merit dimana didalam setiap kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara senantiasa berlandaskan pada Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin secara adil dan wajar tanpa membedakan factor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, dan kondisi kecacatan. Hal ini bertujuan untuk dapat menciptakan Apartur Sipil Negara yang Profesional dan melayani sehingga mampu melakukan percepatan tercapainya reformasi birokrasi menuju NTB yang Gemilang.

1.1. Identifikasi Kondisi Eksisting

1.1.1. Isu Strategis Bidang Kepegawaian

Seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi, seluruh elemen pemerintah terus berpacu dalam melakukan pemberahan dan peningkatan kapasitas untuk menjawab tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap kinerja dan pelayanan serta dinamika sistem manajemen pemerintahan yang lebih responsif dan akuntabel dengan pemanfaataan kemajuan teknologi yang semakin pesat.

Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan



di bidang kepegawaian, masalah-masalah dan isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi secara umum sebagai berikut :

NO	ISU STRATEGIS	MASALAH
1	Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam pelayanan kepegawaian dan penataan dokumen kepegawaian secara elektronik guna menghujudkan Sistem Informasi Kepegawaian (Big Data ASN) yang lengkap, akurat dan real time	Belum Tersedianya BIG DATA ASN/ Data Base kepegawaian berbasis elektronik secara lengkap dan masih bergantung kepada Tata Naskah Kepegawaian dari dokumen manual sehingga pelayanan kepegawaian berbasis elektronik belum bias diterapkan
2	Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dengan memperhatikan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin	Masih rendahnya Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja Aparatur dan belum ada kesesuaian antara jabatan dengan kompetensi ASN.
3	Penerapan <i>Talent Pool</i> guna mendukung penerapan sistem merit didalam pengembangan karir Aparatur	Belum Tersusunnya Profil talent seperti informasi kompetensi, penilaian kinerja, kualifikasi, rekam jejak dan integritas, riwayat jabatan, , prestasi kerja dalam sebuah sistem bagi seluruh ASN.
4	Pengembangan Assesment Center	Belum terpetakannya potensi/ kompetensi seluruh ASN
5	Peningkatan Kesejahteraan ASN	Belum diterapkannya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan penilaian objektif kinerja pegawai menggunakan Sistem Aplikasi Penilaian Kinerja secara elektronik

1.1.2. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan**



(**weakness**) atau kekuatan (**strength**) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (opportunity)** dan **tantangan (threats)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan pendekatan diatas, maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut :

a) Faktor Internal

1) Kekuatan

- Adanya komitmen dari pimpinan untuk melaksanakan pembentahan manajemen kepegawaian sesuai prioritas yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2019 – 2023;
- Meningkatnya Status Organisasi BKD dari OPD Tipe B menjadi OPD Tipe A
- Adanya aparatur pelaksana yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam pengelolaan kepegawaian;

2) Kelemahan

- Belum Adanya Peraturan Kepala Daerah yang mengatur tentang manajemen ASN lingkup Pemerintah Provinsi NTB;
- Belum adanya standar pelayanan minimal;
- Terbatasnya anggaran, sarana dan prasarana yang memadai;
- Terbatasnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian

b) Faktor Eksternal

1) Tantangan

- Rendahnya kompetensi aparatur sehingga menghambat pelayanan bagi masyarakat
- Belum sesuainya kompetensi ASN dengan Jabatan;

- Produktifitas ASN yang belum Optimal dan terukur
- Sistem Remunerasi ASN yang belum layak dan berdasarkan Kinerja
- Masih Adanya Pelanggaran Disiplin ASN

2) Peluang

- Peningkatan kompetensi ASN melalui Pemberian Pendidikan dan Pelatihan melalui pemberian beasiswa pendidikan ataupun Diklat/Workshop
- Penerapan Sistem Informasi untuk peningkatan kinerja ASN
- Penataan Sistem Manajemen talenta untuk menjawab kesenjangan antara jabatan dan kompetensi ASN
- Adanya dukungan dari Pemerintah Pusat baik berupa kebijakan maupun pendampingan dalam pelaksanaan urusan kepegawaian.

1.2. Faktor Penghambat dan Pendukung

Dari hasil analisis factor internal dan factor eksternal diatas dapat kita ketahui apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung sehingga dapat dicarikan solusi yang tepat untuk mengatasinya. Berikut identifikasi yang kami rangkum dalam table dibawah ini :

No.	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung	Solusi
1	Pengalihan urusan pemerintahan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi urusan kepegawaian mengakibatkan belum tersedianya Arsip/tata Naskah kepegawaian Secara lengkap sehingga menghambat pelayanan kepegawaian	Aplikasi SIMADU sudah selesai dibangun sehingga bisa Mendukung penggunaan sistem informasi secara maksimal	Perlu dilakukan Percepatan Penyiapan Data Base berbasis Elektronik (SIMADU) terhadap seluruh Arsip Kepegawaian masing-masing ASN.

No.	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung	Solusi
2	Masih rendahnya inisiatif individu ASN untuk melakukan Pengalihan Tata Naskah Kepegawaian dari manual ke elektronik dokumen	Terbentuknya Pengelolaan Kepegawaian Berjenjang Dari tingkatan Super Admin yang ada di BKD sampai dengan Admin pada OPD	Perlu dilakukannya Pendampingan dan Asistensi Langsung kepada seluruh ASN untuk melakukan alih media penyimpanan dokumen kepegawaian dari dokumen yang berbasis <i>paper/kertas</i> ke berbasis elektronik/ <i>soft file</i>
3	Masih banyak pelanggaran disiplin tingkat ringan-sedang belum tertangani di tingkat OPD	Sudah Terbitnya Pergub tentang Kode Etik ASN Lingkup Provinsi NTB	Perlu Dilakukan Pembinaan dan Pendampingan secara melekat dengan penerapan sistem evaluasi kinerja dan disiplin berbasis elektronik dan secara berjenjang
4	Pembinaan dan pengembangan karir belum seutuhnya menerapkan <i>Merit System</i> .	dilakukan Pemetaan Kompetensi Bagi Calon Pejabat Eselon IV dan III secara berkala	Melakukan pemetaan kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin dengan metode <i>talentpool</i> sehingga seluruh ASN memiliki rekam jejak sebagai dasar pengembangan karir.
5	Pelaporan Kinerja ASN belum secara objektif	Sistem Aplikasi E-Sipja telah rampung dibangun dengan menggunakan sumberdaya sendiri sehingga diharapkan pengembangan dan pemanfaatannya dapat berjalan dengan baik.	Perlu diterapkannya Sistem Aplikasi penilaian Kinerja ASN secara elektronik dengan terlebih dahulu menyiapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Individu untuk mengukur Budaya Kerja dan Disiplin Kerja sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian tambahan penghasilan PNS
6	Pelayanan kenaikan kepangkatan dan gaji berkala belum tepat waktu	Pemanfaatan Aplikasi SIMADU dalam Layanan Kepegawaian	Perlu diberlakukannya pelayanan berbasis elektronik untuk kenaikan pangkat otomatis
7	Perpindahan/mutasi belum ideal		Mutasi dilakukan dengan kajian Anjab/ABK
8	Belum adanya Regulasi tentang Standar Kompetensi dan Mekanisme	Sumberdaya baik Asessor maupun alat tes dirasa sangat memadai untuk	Perlu Dibentuk Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi dan Mekanisme Pemetaan

No.	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung	Solusi
	Pemetaan Kompetensi ASN	melakukan pemetaan kompetensi secara menyeluruh bagi ASN Lingkup Pemprov. NTB	Kompetensi ASN
9	Pemetaan Kompetensi belum dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh ASN	Perlu dilakukan pemetaan kompetensi secara reguler kepada seluruh ASN dengan kesempatan yang sama.	

Berdasarkan hasil analisis tersebut, beberapa strategi yang akan ditempuh/dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memantapkan Regulasi tentang Manajemen Kepegawaian untuk mempercepat akselerasi tercapainya ASN yang Profesional dan Melayani;
2. Menerapkan pelayanan kepegawaian dengan memanfaatkan teknologi informasi berbasis elektronik;
3. Melakukan pengembangan kapasitas aparatur baik dari aspek pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan serta melakukan pembinaan karir aparatur;
4. Melakukan pemetaan kompetensi guna memperoleh profil pegawai secara utuh untuk menyusun *talent pool* ASN;



BAB II PERENCANAAN KINERJA

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penunjang Bidang Kepegawaian, menjalankan Misi Ke-2 Gubernur Nusa Tenggara Barat yang tertuang didalam RPJMD Provinsi NTB 2019-2023 yakni "NTB BERSIH DAN MELAYANI" dimana Pemerintah Provinsi NTB berfokus kepada Percepatan/Akselerasi Transformasi Birokrasi Yang Bersih dan Melayani. Dalam melakukan transformasi birokrasi setidaknya ada 8 (delapan) area Perubahan yang perlu diperhatikan antara lain : (1) Mental Aparatur dan Manajemen Perubahan; (2) Pengawasan; (3) Akuntabilitas; (4) Kelembagaan; (5) Tata Laksana; (6) Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara; (7) Peraturan Perundang-undangan; dan (8) Pelayanan Publik. Dari kedealapan aspek diatas yang bersinggungan langsung dengan urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian yang didelegasikan kepada Badan Kepegawiaan Daerah Provinsi NTB adalah pada area perubahan ke-1 (satu) yakni aspek mental Aparatur dan Manajemen Perubahan dan area perubahan ke-6 (enam) yakni Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

Untuk memastikan tercapainya Visi dan Misi Gubernur Nusa Tenggara Barat didalam RPJMD tahun 2019-2023, tentunya Perangkat Daerah dalam Hal Ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB harus mampu menjabarkan tujuan dan Sasaran didalam RPJMD menjadi tujuan dan sasaran perangkat Daerah. Dari hasil cascading dan analisis terkait dengan kewenangan dan tupoksi yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dapat ditarik benang merah untuk memastikan tujuan dan sasaran pada RPJMD in line/selaras dengan tujuan dan sasaran oraganisasi yakni Pencapaian Indikator Tujuan Indeks Reformasi Birokrasi salah satu sub Indikatornya adalah Indeks Profesionalitas ASN yang selanjutnya menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) RPJMD. Selanjutnya pada ke level Perangkat Daerah Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yakni Nilai Penerapan Sistem Merit dengan Program Unggulan Manajemen Talenta.

Dengan demikian *logical framework* yang dibangun sebagaimana diatas dapat menjawab keterkaitan dan kesesuaian antara pencapaian Visi dan Misi Gubernur dengan tujuan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB



yakni dengan memastikan berjalannya program unggulan BKD Provinsi NTB yaitu Penerapan Manajemen Talenta akan mampu meningkatkan nilai Penerapan Sistem Merit dan mampu mendongkrak Indeks Profesionalisme ASN pada Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin dan pada akhirnya mampu meningkatkan indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Berdarkan atas *logical framework* yang dibangun maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB menetapkan tujuan organisasi sebagai penjabaran dari misi dan visi Kepala Daerah yang telah ditetapkan. Tujuan berfungsi mempertajam fokus pelaksanaan misi dan visi Daerah dan diukur dengan indikator tujuan. Tujuan merupakan hasil akhir yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahun. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh unit kerja organisasi dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Berdasarkan visi dan misi Daerah serta tugas dan fungsi organisasi maka ditetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat selama kurun waktu 5 (lima) tahun periode 2019 – 2023 yaitu :

**Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2019-2023**

N O	TUJUAN dan SASARAN BKD		INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Tujuan							
a.	Terwujudnya Profesionalitas ASN dengan Penerapan Manajemen SDM ASN Berbasis Sistem Merit	Indeks Profesionalisme ASN	60 Persen	65 Persen	68 Persen	70 Persen	72 Persen	
2	Sasaran							
a.	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	238 Kategori II (kurang)	279 Kategori III (baik)	315 Kategori III (baik)	347.5 Kategori IV (sangat baik)	373 Kategori IV (sangat baik)	
b.	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN (dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin)	40 Persen	42 Persen	43 Persen	43 Persen	44 Persen	



dari tabel diatas dapat kita lihat Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yaitu “Terwujudnya Profesionalitas ASN dengan Penerapan Manajemen SDM ASN Berbasis Sistem Merit” dengan sasaran “Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi” yang telah tertuang didalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB periode 2019-2023.

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2019-2023 serta Rencana Kerja tahun 2022 maka telah ditetapkan rencana kerja tahunan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja. Berikut kami sajikan perjanjian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB tahun 2022 :

Tabel. 2.2
Rencana Kerja Tahun 2022 pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	347,5 (kategori Baik) atau tingkat capaian 86,8%
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN	42 Persen
3	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi dan Perlindungan dan Pelayanan ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi, Perlindungan dan pelayanan	102 Point
4	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	mengitung Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 Point
5	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Nilai Aspek Pengembangan karir	118,5 Point
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	120 point
7	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	BB

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja (3)	Target (4)
8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Nilai SAKIP	BB
9	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	90 Persen
10	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah	Persentase Kepuasan Layanan Kepegawaian Perangkat Daerah	100 Persen
11	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	100 Persen
12	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	100 Persen
13	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Persentase BMD dengan Kondisi Baik	90 Persen

Untuk dapat mengukur rencana kinerja tahun 2022 maka disusun rencana kinerja beserta indikatornya dengan jumlah program sebanyak 2 (dua) diantaranya (1) Program Penunjang urusan Pemerintahan, yang merupakan program rutin dan (2) Program Kepegawaian yang menjadi program prioritas urusan kepegawaian. berikut kami sampaikan Sasaran Program/Kegiatan/Subkegiatan beserta Indikator dan target pencapaiannya pada tahun 2022 :

Tabel 2.3
Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target
Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat
Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
A	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	Kepala BKD
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKD	B	Sekretaris
1,1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,2	Meningkatnya Kualitas Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,3	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA SKPD	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,5	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,6	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan RKDP dan RENJA OPD	4 Dokumen	Fungsional Perencana
1,7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LKJIP SKPD	1 Dokumen	Fungsional Perencana
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Nilai Sakip BKD	B	Sekretaris
2,1	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan Tunjangannya	90 orang	Kasubbag. Keuangan
2,3	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen SPTB/GU	12 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
2,3	Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	1 Dokumen	Kasubbag. Keuangan

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
2,4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran	12 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
2,5	Meningkatnya Akurasi Pelaporan Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
3	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	90,00%	Sekretaris
31	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
4	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepergawaian	Administrasi Kepergawaian Perangkat Daerah	Persentase Kepuasan Layanan	90,00%	Sekretaris
4.1	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepergawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepergawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate dalam sistem Kepegawaian	90 dokumen	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	100%	Sekretaris
5.1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.2	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.3	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.4	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.5	Meningkatnya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.6	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.7	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip Dinamis yang ditata	7 bidang	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.8	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
6	Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Realisasi Capaian Fisik RKBMD	20%	Sekretaris

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
6.1	Meningkatnya Ketersediaan kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
6.2	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang tersedia	4 paket	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	100%	Sekretaris
7.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat-menyurat yang tersedia	6000 surat	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	12 bulan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.3	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	2 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.4	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	14 orang	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
8	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dengan Kondisi Baik	90%	Sekretaris
8.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	37 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
8.2	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang terpelihara	37 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	347,5 Poin	Kepala BKD
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi	115 poin	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
1,1	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	400 orang	Analis SDM Aparatur
1,2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiu ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	Analis SDM Aparatur
1,3	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	2 kegiatan	Analis SDM Aparatur

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
1.4	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawai	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawai	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	14.143 Pgawai	Analis SDM Aparatur
2	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 poin	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
2.1	Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	230 SK	Analis SDM Aparatur
2.2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	3000 SK	Analis SDM Aparatur
2.3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	400 SK	Analis SDM Aparatur
3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	102,5 point	Kepala Bidang Pengembangan Aparatur
3.1	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat Ijin Mengikuti Diklat dan Sertifikasi	100 pegawai	Analis SDM Aparatur
3.2	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	Analis SDM Aparatur
3.3	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan Fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	Analis SDM Aparatur
3.4	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	Analis SDM Aparatur
3.5	Meningkatnya Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/P AK	Analis SDM Aparatur
4	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	120 point	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
4.1	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	Analis SDM Aparatur
4.2	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	Analis SDM Aparatur



No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
4.3	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 OPD	Analis SDM Aparatur

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA

Pelaksanaan evaluasi dan analisis kinerja dilakukan melalui pengukuran kinerja dengan menggunakan formulir pengukuran kinerja sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan program.

Pengukuran Kinerja dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah diidentifikasi agar sasaran-sasaran strategis dan tujuan strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang menjadi kontrak kinerja pada Tahun 2022 dapat tercapai.

IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan penetapan IKU di lingkungan instansi pemerintah adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Pemilihan dan penetapan IKU harus memenuhi karakteristik indikator kinerja yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan yaitu : spesifik, dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang dapat dikuantifikasi dan diukur.

Akuntabilitas kinerja OPD merupakan paparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi OPD terhadap pihak yang berwenang, yang disampaikan secara transparan dan akuntabel. Pengukuran akuntabilitas ini mengacu pada indikator kinerja yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator dari Rencana Strategis. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat terlihat dari sejauh mana pencapaian sasaran pada tahun tersebut. Setidaknya ada 7 analisis yang dilakukan untuk melihat capaian kinerja organisasi antara lain:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;



2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

3.1.1. Pengukuran Kinerja Tahun 2022

Pengukuran keberhasilan dengan tolok ukur Rencana Strategis (Renstra) mengandung arti bahwa setiap akhir tahun anggaran dilakukan proses pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis pencapaian kinerja. Pengukuran Kinerja merupakan proses membandingkan target kinerja dengan realisasinya yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tugas yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Pemerintah Daerah.

Pengukuran kinerja dilakukan terhadap pencapaian indikator kinerja utama tahun 2022 dengan cara membandingkan antara target indikator kinerja sasaran strategis dengan realisasinya dan melihat capaian tahun 2022 dalam rangka terhadap pencapaian renstra BKD Provinsi NTB tahun 2019-2023. berikut capaian kinerja kinerja utama (IKU) BKD Provinsi NTB tahun 2022 :

Tabel 3.1
Capaian Sasaran I Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi NTB
Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2019 s.d. 2022

NO	ASPEK	2019		2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Perencanaan Kebutuhan	35	35	35	35	40	37,5	40	37,5
2	Pengadaan	34	34	40	40	40	40	40	40
3	Pengembangan Karir	25	25	37,5	37,5	55	37,5	82,5	52,5
4	Promosi dan Mutasi	20	20	25	25	32,5	25	32,5	22,5
5	Manajemen Kinerja	67,5	67,5	75	75	80	75	80	65
6	Perlindungan dan Pelayanan	14	14	14	14	14	14	16	16
7	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	30	30	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
8	Sistem Informasi	12	12	15	15	16	15	19	16
TOTAL NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT		237,5	237,5	279,0	279,0	315,0	281,5	347,5	287,0
PERSENTASE CAPAIAN		100,00		100,00		89,37		82,59	

Dari hasil penilaian Sistem Merit pada tahun 2019 s.d. tahun 2022 terus mengalami peningkatan. Diawal pelaksanaan RPJMD 2019-2023 nilai penerapan sistem merit NTB berada pada angka 237,5 point atau dengan kategori kurang, sampai dengan tahun 2022 nilai penerapan sistem merit NTB terus meningkat hingga mencapai menjadi 287 point atau mencapai 82,59 % dari target yang ditetapkan yakni dari angka 347,5 point. Ini juga berarti nilai penerapan sistem merit provinsi NTB tahun 2022 telah berada pada kategori Baik. Berdasarkan capaian per aspek penilaian sistem merit tahun 2022 dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Aspek perencanaan kebutuhan pegawai dari target nilai 40 point tercapai 37,5 point atau dengan kata lain kategori baik. Namun demikian perlu dioptimalkan indikator pada sub aspek Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.
2. Aspek Pengadaan dari terget nilai 40 point tercapai 40 point. Ini menunjukkan bahwa pada aspek pengadaan telah mencapai nilai yang ditargetkan dengan pelaksanaan pengadaan pegawai secara transparan dan akuntabel.
3. Aspek pengembangan karir dari target 82,5 point tercapai 52,5 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu mendapatkan perhatian diantaranya : (1)

Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja; (2) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi; (3) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja; (4) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN; (5) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan; (6) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; (7) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.

4. Aspek Promosi dan Mutasi dari terget 32,5 point tercapai 22,5 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan diantaranya (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir; (2) Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; (3) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif.
5. Aspek Manajemen Kinerja dari target 80 point tercapai 65 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan diantaranya (1) Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; (2) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.
6. Aspek Perlindungan dan Pelayanan dari target 16 point tercapai 16 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
7. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dari target 37,5 point tercapai 37,5 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
8. Aspek Sistem Informasi dari target 19 point tercapai 16 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan antaranya (1) Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; (2)



Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; (3) Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.

Secara keseluruhan pencapaian nilai sistem merit Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2022 berada pada indeks 287 point atau pada katagori III dengan sebutan Baik. Pencapaian ini tidak terlepas dari beberapa strategi yang telah dilakukan guna mampu melaksanakan sistem merit secara utuh meskipun dirasa masih perlu dilakukan percepatan dan perbaikan di berbagai aspek.

Sasaran berikutnya yang menjadi indikator kinerja utama pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB adalah Indeks Profesionalisme ASN dengan capaian ditahun 2022 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Capaian Sasaran II Kinerja Utama (IKU) BKD Provinsi NTB
Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2019 s.d. 2022

NO	Dimensi IPA	CAPAIAN IPA								Target Akhir RPJMD	
		2019		2020		2021		2022			
		Tar (%)	Real (%)	Tar (%)	Real (%)	Tar (%)	Real (%)	Tar (%)	Real (%)		
1	Kualifikasi	12	12	13	13	13	13	13	13,37	14	
2	Kompetensi	23	16	24	16	25	25,5	27	8,61	28	
3	Kinerja	25	25	25	25	25	25	25	21,42	25	
4	Disiplin	5	5	5	5	5	5	5	4,97	5	
Nilai IPA		65	58	67	59	68	68,5	70	48,37	72	

Untuk mengukur tercapainya Indikator Kinerja Utama Indeks Profesionalisme ASN sebagaimana diatur didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan secara teknis lebih lanjut didalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN terdapat 4 (empat) kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN melalui dimensi:

- Kompetensi;** dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) yang diikuti ASN. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40 persen dari keseluruhan pengukuran.

2. **Kualifikasi**; dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25 persen dari keseluruhan pengukuran.
3. **Kinerja**; dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30 persen dari keseluruhan pengukuran.
4. **Disiplin**; dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaiannya lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima (ringan, sedang, dan berat). Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5 persen dari keseluruhan pengukuran.

Kriteria Indeks Profesionalitas ASN dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu : 1) 0,91-1 (Sangat Tinggi); 2) 0,81-0,9 (Tinggi); 3) 0,71-0,8 (sedang); 4) 0,61-0,7 (Rendah); dan 5) 0,6 kebawah (Sangat Rendah).

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB tahun 2019 berada pada nilai indeks 58% atau kategori sangat rendah dan pada tahun 2022 nilai indeks profesionalisme ASN berada pada 48,37% dengan kategori Sangat Rendah. Penilaian Indeks Profesionalisme ASN ini mengacu kepada Peraturan Kepala BKN nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan metode penilaian menggunakan database yang berasal dai My SAPK yang merupakan bagian dari Sistem Informasi ASN (SIASN). Berdasarkan penilaian Indeks Profesionalisme ASN diatas menunjukkan bahwa Provinsi NTB masuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Belum tercapainya target dari dimensi kompetensi dari target 27 % baru tercapai sebesar 8,61%. Hal ini disebabkan oleh belum terlaporkannya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh baik berupa Diklat, Workshop, Seminar serta *mentoring* dan *coacing* di dalam database SIASN. Ditambah lagi dengan minimnya anggaran peningkatan kapasitas SDM Apartur lingkup Pemerintah Provinsi NTB.
2. Belum optimalnya pemanfaatan sistem elektronik penilaian kinerja (e-kinerja) sehingga pencapaian dimensi kinerja dari 25 % yang ditargetkan baru tercapai sebesar 21,42%. Hal ini mengakibatkan belum optimalnya pelaksanaan penilaian kinerja yang berimbas kepada evaluasi kinerja belum dapat dilakukan secara menyeluruh dan sistematis.

3. Belum maksimalnya pencapaian dimensi Disiplin dari target 5 % baru tercapai sebesar 4,97%. Hal ini dikarenakan dikarenakan penerapan pemantauan disiplin secara elektronik belum disertai evaluasi dan pengawasan secara berkala serta belum sepenuhnya menerapkan reward dan punishment secara adil bagi ASN.

Secara lebih detil pencapaian kinerja yang telah tertuang didalam rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB tahun 2022 dan telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja dapat dilihat didalam tabel capaian sasaran dan indikator pada tabel berikut :

Tabel 3.3
**Capaian Sasaran dan Indikator Program/Kegiatan dan Sub Kegiatan pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
A	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	Kepala BKD
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKD	BB	BB	Sekretaris
1,1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,2	Meningkatnya Kualitas Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,3	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana
1,5	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Perubahan	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
	DPA-SKPD					
1,6	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan RKDP dan RENJA OPD	4 Dokumen	4 Dokumen	Fungsional Perencana
1,7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LKJIP SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Fungsional Perencana
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Nilai Sakip BKD	B	B	Sekretaris
2.1	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan Tunjangannya	90 orang	30 orang	Kasubbag. Keuangan
2.2	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen SPTB/GU	12 Dokumen	12 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
2.3	Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
2.4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran	12 Dokumen	12 Dokumen	Kasubbag. Keuangan
3	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	90,00%	-	Sekretaris
3.1	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	1 Dokumen	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
4	Meningkatnya Kualitas Administrasi	Administrasi Kepegawaian Perangkat	Persentase Kepuasan Layanan	90,00%	90,00%	Sekretaris

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
	Kepegawaian	Daerah				
4.1	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate dalam sistem Kepegawaian	90 dokumen	30 dokumen	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	100%	100%	Sekretaris
5.1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	15 Jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.2	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	12 Bulan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.2	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	5 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.3	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	5 Jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.4	Meningkatnya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	80 kali	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.5	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	100 Kali	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.6	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	3 aplikasi	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
6	Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Persentase Realisasi Capaian Fisik RKBMD	20%	20%	Sekretaris

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
		Daerah				
6.1	Meningkatnya Ketersediaan kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	5 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	100%	100%	Sekretaris
7.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menjurat	Penyediaan Jasa Surat Menjurat	Jumlah Jasa Surat-menjurat yang tersedia	6000 surat	6000 surat	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	12 bulan	12 bulan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.3	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	14 orang	16 orang	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
8	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dengan Kondisi Baik	90%	90%	Sekretaris
8.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	37 unit	37 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	347,5 Poin	287 poin	Kepala BKD
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem	115 poin	93,5 poin	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhenti an dan

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
	Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi		Informasi			Informasi
1.1	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	400 orang	2557orang	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
1.2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	509 SK	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
1.3	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	2 kegiatan	4 Kegiatan	Kepala Sub Bidang Organisasi Profesi ASN
1.4	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMA DU	14.143 Pgawai	15.632 Pgawai	Kepala Sub Bidang Data dan Informasi
2	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 poin	22,5 point	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi
2.1	Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	230 SK	525 SK	Kepala Sub Bidang Mutasi
2.2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	3000 SK	3000 SK	Kepala Sub bidang Kepangkatan
2.3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	400 SK	381 SK	Kepala Sub bidang Promosi
3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	82,5 point	52,5 point	Kepala Bidang Pengembangan Aparatur
3.1	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat Ijin Mengikuti Diklat	100 pegawai	186 pegawai	Kepala Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENANGGU NGJAWAB
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	
1	2	3	4	5	6	7
			dan Sertifikasi			Jabatan
3.2	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	20 orang	Kepala Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
3.3	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	1 Kegiatan	Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional
3.4	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	650 SK	Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional
3.5	Meningkatnya Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/P AK	50 DUPAK/PAK	Kepala Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional
4	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	117,5 point	102,5 point	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
4.1	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	4 Dokumen	Kepala Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
4.2	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	294 Orang	Kepala Sub.bidang Penghargaan
4.3	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 OPD	48 OPD	Kepala Sub.bidang Disiplin ASN

3.1.2. Capaian Kinerja Tahun 2019-2022

Capaian kinerja tahun 2022 merupakan tahun ke-2 pasca adanya perubahan regulasi tentang nomenkelatur Program/kegiatan dan sub Kegiatan sebagai tindak lanjut dari amanat Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah. Bila dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya dan target akhir RPJMD terdapat beberapa kondisi yang tidak ideal diantaranya diakibatkan oleh kondisi keuangan daerah sehingga terjadi refocusing anggaran yang berdampak kepada program/kegiatan /sub kegiatan pada Badan kepegawaian Daerah Provinsi NTB. Berikut kami sajikan Capaian Renstra BKD Provinsi NTB tahun 2019 s.d. 2022 :

**Tabel 3.4
Capaian Renstra BKD Provinsi NTB tahun 2019 s.d. 2022**

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
A	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		-	-	-	-	-	-					30%	30%	30%	30%
I	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKD	BB	B	-	-	B	B	B	B	B	B	B	100%	100%	100%	100%
I.I	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
I.2	Meningkatnya Kualitas Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
I.3	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
I.4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA SKPD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
I.5	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
I.6	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan RKDP dan RENJA DPD	4 Dokumen	12 Dokumen	-	-	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	100%	100%	100%
I.7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LKJIP SKPD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Nilai Sakip BKD	BB	B	-	-	B	B	B	B	B	B	B	100%	100%	100%	100%
2.1	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan Tunjangannya	90 orang	90 orang	-	-	90 orang	90 orang	90 orang	30 orang	30 orang	30 orang	30 orang	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
2.2	Meningkatnya Kualitas Laporan Administrasi pelaksanaan Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah SPJ SPPD	150 Dokumen	450 Dokumen	-	-	150 Dokumen	150 Dokumen	150 Dokumen	150 Dokumen	150 Dokumen	150 Dokumen	150 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.3	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen SPTB/GU	12 Dokumen	36 Dokumen	-	-	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.4	Meningkatnya Kualitas Rekonsiliasi Keuangan	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Rekonsiliasi Keuangan	4 Dokumen	12 Dokumen	-	-	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.5	Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.6	Meningkatnya Kecepatan/Ketepatan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Tindak Lanjut hasil Pemeriksaan LHP/NHP	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.7	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran	12 Dokumen	36 Dokumen	-	-	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	100%	100%	100%
2.8	Meningkatnya Akurasi Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%
3	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	0,9	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-				

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
3.1	Meningkatnya Kualitas Rencana Kerja Barang Milik Daerah	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen RKBMD	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-				
3.2	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-				
3.3	Meningkatnya Kualitas Penilaian BMD	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Aset yang dinilai	5 item	15 item	-	-	5 item	5 item	5 item	-	-	-	-				
3.4	Meningkatnya Kualitas, Pengawasan dan Pengendalian BMD	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Daftar Inventaris Barang	12 Daftar	36 Daftar	-	-	12 Daftar	12 Daftar	12 Daftar	-	-	-	-				
3.5	Meningkatnya Kualitas Rekonsiliasi dan Laporan BMD	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Berita Acara Rekonsiliasi Aset	2 Berita Acara	6 Berita Acara	-	-	2 Berita Acara	2 Berita Acara	2 Berita Acara	-	-	-	-				
3.6	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan BMD	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen Penatausahaan BMD	12 Dokumen	36 Dokumen	-	-	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	-	-	-	-				
3.7	Meningkatnya Pemanfaatan BMD	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Aset yang dapat dimanfaatkan	1 Dokumen	3 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-				
4	Meningkatnya Kualitas Administrasi Pendapatan Daerah.	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Percentase Realisasi Pendapatan Daerah	0,9	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-				
4.1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Retribusi Daerah	1 Dokumen	3 dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	-	-				
4.2	Meningkatnya Kualitas Analisis serta Kebijakan Retribusi Daerah	Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah Sosialisasi dan Kerjasama Potensi Retribusi Daerah	2 Kegiatan	6 kegiatan	-	-	2 Kegiatan	2 Kegiatan	2 Kegiatan	-	-	-	-				

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
		Daerah																
4.3	Meningkatnya Sosialisasi Potensi Retribusi Daerah	Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah sosialisasi potensi Retribusi Daerah	1 kegiatan	1 kegiatan	-	-	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	-	-	-	-				
4.4	Meningkatnya Kualitas data objek retribusi daerah	Pendaftaran dan Pendaftaran Objek Retribusi Daerah	Jumlah data objek retribusi Daerah	10 objek	10 objek	-	-	10 objek	10 objek	10 objek	-	-	-	-				
4.5	Meningkatnya jumlah potensi retribusi daerah	Pengolahan Data Retribusi Daerah	jumlah potensi retribusi daerah	10 dokumen	30 dokumen	-	-	10 dokumen	10 dokumen	10 dokumen	-	-	-	-				
4.6	Meningkatnya ketepatan wajib retribusi daerah	Penetapan Wajib Retribusi Daerah	jumlah pentapan wajib retribusi daerah	10 dokumen	30 dokumen	-	-	10 dokumen	10 dokumen	10 dokumen	-	-	-	-				
4.7	Mningkatnya Laporan retribusi daerah	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	jumlah dokuen laporan retribusi daerah	1 dokumen %	3 dokumen	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	-	-	-	-				
5	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Percentase Kepuasan Layanan	0,9	1	-	-	1	1	1	0,9	0,9	1	0,9	100%	100%	100%	100%
5.1	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai	2 jenis	2 jenis	-	-	2 jenis	2 jenis	2 jenis	1 jenis	1 jenis	1 jenis	1 jenis	100%	100%	100%	100%
5.2	Meningkatnya Keseragaman Atribut dan Pakaian Dinas	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	jumlah Pakaian Dinas dan Atribut	3 item	3 item	-	-	3 item	3 item	3 item	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
5.3	Meningkatnya Kualitas Pendataan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Penjagaan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	-	-	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
5.4	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate dalam sistem Kepegawaian	90 dokumen	90 dokumen	-	-	90 dokumen	90 dokumen	90 dokumen	30 dokumen	30 dokumen	30 dokumen	30 dokumen	100%	100%	100%	100%
5.5	Meningkatnya ketepatan dan Kecapatan pelaporan kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah laporan Kinerja Pegawai	90 Laporan	90 Laporan	-	-	90 Laporan	90 Laporan	90 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	30 Laporan	100%	100%	100%	100%
5.6	Meningkatnya Apresiasi Pegawai Pensiun	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah apresiasi pegawai pensiun	2 Pegawai	2 Pegawai	-	-	2 Pegawai	2 Pegawai	2 Pegawai	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
5.7	Meningkatnya Kecepatan dan Pelayanan terhadap pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	Jumlah pelayanan pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
5.8	Meningkatnya Apresiasi Pegawai yang Pindah Tugas	Pemindahan Tugas ASN	Jumlah apresiasi pegawai yang pindah tugas	10 pegawai	30 Pegawai	-	-	10 pegawai	10 pegawai	10 pegawai	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
5.9	Meningkatnya Pengebaran kapasitas Pegawai melalui DIKLAT	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah pegawai yang melaksanakan DIKLAT	20 pegawai	60 Pegawai	-	-	20 pegawai	20 pegawai	20 pegawai	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
0.21 53	Meningkatnya pemahaman terhadap Peraturan perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peraturan perundang-undangan yang disosialisasikan	4 Aturan	12 Aturan	-	-	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
6.21	Meningkatnya kemampuan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah bimbingan teknis peraturan perundang-undangan	4 aturan	12 Aturan	-	-	4 aturan	4 aturan	4 aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	4 Aturan	100%	100%	100%	100%
6	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	1	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%
6.1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	40 Jenis	-	-	20 jenis	20 jenis	20 jenis	15 Jenis	15 Jenis	15 Jenis	15 Jenis	100%	100%	100%	100%
6.2	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	6 jenis	18 Jenis	-	-	6 jenis	6 jenis	6 jenis	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
6.3	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan Rumah Tangga	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	3 jenis	9 Jenis	-	-	3 jenis	3 jenis	3 jenis	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
6.4	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	36 Bulan	-	-	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	12 Bulan	100%	100%	100%	100%
6.5	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	15 jenis	-	-	5 jenis	5 jenis	5 jenis	5 jenis	5 jenis	5 jenis	5 jenis	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
6.6	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	15 Jenis	-	-	5 jenis	5 jenis	5 jenis	5 Jenis	5 Jenis	5 Jenis	5 Jenis	100%	100%	100%	100%
6.7	Meningkatnya Ketersediaan Bahan/Material	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah bahan/material yang tersedia	2 jenis	6 Jenis	-	-	2 jenis	2 jenis	2 jenis	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
6.8	Meningkatnya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	240 kali	-	-	80 kali	80 kali	80 kali	80 kali	80 kali	80 kali	80 kali	100%	100%	100%	100%
6.9	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	300 Kali	-	-	100 kali	100 kali	100 kali	100 Kali	100 Kali	100 Kali	100 Kali	100%	100%	100%	100%
6.10	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip Dinamis yang ditata	7 bidang	7 Bidang	-	-	7 bidang	7 bidang	7 bidang	7 Bidang	7 Bidang	7 Bidang	7 Bidang	100%	100%	100%	100%
6.11	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	3 Aplikasi	-	-	3 aplikasi	3 aplikasi	3 aplikasi	0	0	0	0	100%	100%	100%	100%
7	Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Percentase Realisasi Capaian Fisik RKBMD	0,2	0	-	-	0	0	0	0,2	0,2	0	0,2	100%	100%	100%	100%
7.1	Meningkatnya kendaraan perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	2 unit	-	-	2 unit	-	-	5 unit	5 unit	5 unit	5 unit	100%	100%	100%	100%
7.2	Meningkatnya Ketersediaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang tersedia	1 unit	1 unit	-	-	1 unit	-	-	0	0	0	0	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
7.3	Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang tersedia	40 unit	40 unit	-	-	40 unit	-	-	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
7.4	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang tersedia	4 paket	12 paket	-	-	4 paket	4 paket	4 paket	0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
7.5	Meningkatnya Ketersediaan Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang Tersedia	2 paket	2 paket	-	-	2 paket			0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
7.6	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor yang Tersedia	1 paket	2 paket	-	-	1 paket			0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
7.7	Meningkatnya ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya yang tersedia	1 paket	1 paket	-	-	1 paket			0	0	-	0	100%	100%	100%	100%
8	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Percentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	1	1	-	-	1	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%
8.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menyurat	Penyedian Jasa Surat-menyurat	Jumlah Jasa Surat-menyurat yang tersedia	6000 surat	18000 surat	-	-	6000 surat	6000 surat	6000 surat	6000 surat	6000 surat	6000 surat	6000 surat	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
8.2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	12 bulan	36 bulan	-	-	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	12 bulan	100%	100%	100%	100%
8.3	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	2 jenis	6 jenis	-	-	2 jenis	2 jenis	2 jenis	-	-	-	-	100%	100%	100%	100%
8.4	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	16 orang	48 orang	-	-	14 orang	16 orang	16 orang	16 orang	16 orang	16 orang	16 orang	100%	100%	100%	100%
9	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Percentase BMD dengan Kondisi Baik	0,9	1	-	-	1	1	1	0,9	0,9	1	0,9	100%	100%	100%	100%
9.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	37 unit	37 unit	-	-	37 unit	37 unit	37 unit	37 unit	37 unit	37 unit	37 unit	100%	100%	100%	100%
9.2	Meningkatnya ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang terpelihara	Jumlah Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang terpelihara	2 unit	2 unit	-	-	2 unit	2 unit	2 unit	1 unit	1 unit	1 unit	1 unit	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
9,3	Meningkatnya masa pakai Mebel	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang terpelihara	2 unit	2 unit	-	-	2 unit	2 unit	2 unit					100%	100%	100%	100%
9,4	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang terpelihara	37 unit	37 unit	-	-	37 unit	37 unit	37 unit					100%	100%	100%	100%
9,5	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung Kantor yang terpelihara/terebabilitasi	1 gedung	1 gedung	-	-	1 gedung	1 gedung	1 gedung					100%	100%	100%	100%
9,6	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan prasarana gedung Kantor yang terpelihara/terebabilitasi	1 tahun	3 tahun	-	-	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	100%	100%	100%	100%
9,7	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung gedung Kantor yang terpelihara/terebabilitasi	1 tahun	3 tahun	-	-	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	1 tahun	100%	100%	100%	100%
8	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	237,5	373	237,5	279,0	315,0	347,5	373,0	237,5	279	281,5	287,0	100,00%	100,00%	89,37%	82,59%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepergawainan yang Terintegrasi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepergawainan ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi	81	102	111	127,5	134	137	-	111	127,5	130	131	100%	100%	97%	96%
I.1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Pengadaan ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah usulan Formasi CPNS/PPPK	1500 Formasi	4500 formasi	-	-	1500 Formasi	1500 Formasi	1500 Formasi	1500 formasi	1500 formasi	1500 formasi	1500 formasi	100%	100%	100%	100%
I.2	Meningkatnya Kualitas perencanaan Kebutuhan PNS/PPPK	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi CPNS/PPPK	400 formasi	1200 formasi	-	-	400 formasi	400 formasi	400 formasi	400 formasi	400 formasi	400 formasi	400 formasi	100%	100%	100%	100%
I.3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terselengsra	400 orang	1200 orang	-	-	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	100%	100%	100%	100%
I.4	Meningkatnya Transparansi Pengadaan ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Evaluasi Penyelenggaraan Seleksi CPNS/PPPK	10 kab/Kota	10 Kab/kota	-	-	10 kab/Kota	10 kab/Kota	10 kab/Kota	10 kab/Kota	10 Kab/kota	10 Kab/kota	10 Kab/kota	100%	100%	100%	100%
I.5	Meningkatnya Kualitas Perumusan bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah koordinasi perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN	1 kegiatan	3 kegiatan	-	-	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	100%	100%	100%	100%
I.6	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	735 SK	-	-	245 SK	245 SK	245 SK	300 SK	300 SK	300 SK	300 SK	100%	100%	100%	100%
I.7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Pemberhentian ASN	Evaluasi Pemberhentian ASN	Jumlah dokumen analisis zero growth kebutuhan ASN	1 dokumen	3 Dokumen	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
1.8	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	4 kegiatan	12 Kegiatan	-	-	2 kegiatan	4 kegiatan	4 kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	100%	100%	100%	100%
1.9	Meningkatnya kualitas database pengelolaan data dan informasi ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Aplikasi Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Aplikasi	3 Asplikasi	-	-	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Asplikasi	1 Asplikasi	1 Asplikasi	1 Asplikasi	100%	100%	100%	100%
1.10	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	13.950 Pegawai	14.143 Pgawai	-	-	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	100%	100%	100%	100%
1.II	Meningkatnya ketersediaan Dokumen Kepegawaian secara Elektronik	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Tata Naskah yang diakuisisi	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	-	-	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	100%	100%	100%	100%
1.II	Meningkatnya evaluasi data, informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang telah terdokumentasi secara Elektronik	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	-	-	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	100%	100%	100%	100%
2	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	20	33	20	25	33	33	-	20	25	25	22,5	100%	100%	77%	69%
2.1	Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	230 SK	690 SK	-	-	230 SK	230 SK	230 SK	230 SK	230 SK	230 SK	230 SK	100%	100%	100%	100%
2.2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	3000 SK	9000 SK	-	-	3000 SK	3000 SK	3000 SK	3000 SK	3000 SK	3000 SK	3000 SK	100%	100%	100%	100%
2.3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	400 SK	990 SK	-	-	400 SK	330 SK	330 SK	330 SK	330 SK	330 SK	330 SK	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	39	119	25	37,5	55	83	-	25	37,5	38	52,5	100%	100%	68%	64%
3.1	Meningkatnya Produktifitas Kinerja ASN melalui Konseling	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang diberikan Konseling	30 pegawai	90 Pegawai	-	-	30 pegawai	30 pegawai	30 pegawai	30 Pegawai	30 Pegawai	30 Pegawai	100%	100%	100%	100%	
3.2	Meningkatnya Informasi Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang telah Terpetakan Kompetensinya	400 orang	1200 orang	-	-	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	400 orang	100%	100%	100%	100%	
3.3	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat Ijin Mengikuti Diklat dan Sertifikasi	100 pegawai	300 pegawai	-	-	100 pegawai	100 pegawai	100 pegawai	100 pegawai	100 pegawai	100 pegawai	100%	100%	100%	100%	
3.4	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan Lanjutan ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal	80 orang	240 orang	-	-	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	80 orang	100%	100%	100%	100%	
3.5	Meningkatnya koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	jumlah koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	10 kerjasama	30 kerjasama	-	-	10 kerjasama	10 kerjasama	10 kerjasama	10 kerjasama	10 kerjasama	10 kerjasama	100%	100%	100%	100%	
3.6	Meningkatnya Pembinaan dan Supervisi Pemetaan Kompetensi ASN	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Kerjasama Pemetaan Kompetensi ASN	10 Dokumen	30 Dokumen	-	-	10 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	10 Dokumen	100%	100%	100%	100%	
3.7	Meningkatnya Kualitas Pola Pengembangan Karir ASN	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Hasil Pemetaan Talenta	300 Pegawai	900 Pegawai	-	-	300 Pegawai	300 Pegawai	300 Pegawai	300 Pegawai	300 Pegawai	300 Pegawai	100%	100%	100%	100%	
3.8	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	60 orang	-	-	20 orang	20 orang	20 orang	20 orang	30 orang	30 orang	100%	100%	100%	100%	

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
3.9	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan Fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	3 Kegiatan	-	-	1 kegiatan	1 kegiatan	1 kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	1 Kegiatan	100%	100%	100%	100%
3.10	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	1320 SK	-	-	440 SK	440 SK	440 SK	2440 SK	2440 SK	2440 SK	2440 SK	100%	100%	100%	100%
3.11	Meningkatnya Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	120 DUPAK/PAK	-	-	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	100%	100%	100%	100%
3.12	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir jabatan Fungsional	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Pengembangan karir jabatan Fungsional	2 Dokumen	6 Dokumen	-	-	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	100%	100%	100%
4	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	97,5	120	97,5	112,5	118	118	-	97,5	112,5	113	102,5	100%	100%	98%	87%
4.1	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan tentang Evaluasi Kinerja Aparatur	3 Peraturan	9 Peraturan	-	-	3 Peraturan	3 Peraturan	3 Peraturan	3 Peraturan	3 Peraturan	3 Peraturan	3 Peraturan	100%	100%	100%	100%

No	Sasaran Perangkat Daerah	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Data Capaian pada Awal tahun perencanaan (2018)	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2023	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun				Tingkat Capaian Renstra Perangkat Daerah Tahun			
						2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=12/7*100%	17=13/8*100%	18=7/6*100%	19=15/10*100%
4.2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PNS yang Berkinerja Baik	12.893 pegawai	12.893 pegawai	-	-	12.893 pegawai	12.893 pegawai	12.893 pegawai	12.893 pegawai	12.893 pegawai	12.893 pegawai	12.893 pegawai	100%	100%	100%	100%
4.3	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	12 Dokumen	-	-	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	100%	100%	100%
4.4	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	72 Orang	-	-	24 Orang	24 Orang	24 Orang	24 Orang	24 Orang	24 Orang	24 Orang	100%	100%	100%	100%
4.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Satya Lencana Karya Satya	200 Orang	600 orang	-	-	200 Orang	200 Orang	200 Orang	200 orang	200 orang	200 orang	200 orang	100%	100%	100%	100%
4.6	Meningkatnya Kualitas Evaluasi pelaksanaan Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	jumlah dokumen Laporan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur	1 dokumen	3 Dokumen	-	-	1 dokumen	1 dokumen	1 dokumen	100kumen	100kumen	100kumen	100kumen	100%	100%	100%	100%
4.7	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 DPD	46 DPD	-	-	46 DPD	46 DPD	46 DPD	46 DPD	46 DPD	46 DPD	46 DPD	100%	100%	100%	100%
4.8	Menurunnya Tingkat Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin	30 SK	90 SK	-	-	30 SK	30 SK	30 SK	30 SK	30 SK	30 SK	30 SK	100%	100%	100%	100%
4.9	Meningkatnya kualitas Mediasi Perceraian Pegawai	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Pemberian Izin Kawin Cerai PNS	20 SK	60 SK	-	-	20 SK	20 SK	20 SK	30 SK	30 SK	30 SK	30 SK	100%	100%	100%	100%
4.10	Meningkatnya Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	jumlah Laporan Disiplin ASN	12 Dokumen	36 Dokumen	-	-	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	100%	100%	100%

3.1.3. Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Target Akhir RPJMD

Untuk mengetahui tingkat capaian kinerja tahun 2022 terhadap Rencana Akhir Renstra dapat kita lihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Tahun 2022 dengan Rencana Akhir RPJMD

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Capaian RPJMD										
	TUJUAN RPJMD	TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN YANG BERSIH, BEBAS KKN DAN AKUNTABEL								
	SASARAN RPJMD	MENINGKATNYA PROFESIONALISME ASN								
	INDIKATOR SASARAN	INDEKS PROFESIONALISME ASN	persen	72	71.957.280.923,00	48,37	11.797.403.066,00	67,18	16,40	
Capaian Renstra OPD										
	Tujuan Perangkat Daerah	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi								
	Sasaran Perangkat Daerah	Meningkatnya Kwalitas Penerapan Merit Sistem								
	Indikator Penyelenggaraan Urusan:	Nilai Penerapan Merit Sistem	point	373	71.957.280.923,00	287,00	11.797.403.066,00	76,94	16,40	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Capaian Renja OPD	Sasaran I :Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah						11.797.403.066			
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persen	300	71.957.280.923,00	97,74	11.797.403.066	32,58	16,40	
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan SKPD	Dokumen	33	734.852.473,00	10	174.456.500,00	30,30	23,74	
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen	3	69.069.806,00	1	23.620.000,00	33,33	34,20	
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD	DOkumen	3	69.069.806,00	1	23.603.750,00	33,33	34,17	
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD	DOkumen	3	69.069.806,00	1	23.619.250,00	33,33	34,20	
	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA SKPD	Dokumen	3	69.069.806,00	1	9.962.750,00	33,33	14,42	
	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	3	69.069.806,00	1	12.813.750,00	33,33	18,55	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan RKDP dan RENJA OPD	Dokumen	12	53.947.244,00	4,00	23.370.000,00	33,33	43,32	
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen LKJIP SKPD	Dokumen	3	335.556.199,00	1,00	57.467.000,00	33,33	17,13	
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Dokumen	36	59.401.447.762,00	12,00	9.570.612.962,00	33,33	16,11	
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan Tunjangannya	orang	90	59.058.915.255,00	90,00	9.412.293.712,00	100,00	15,94	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen SPTB/GU	Dokumen	36	177.050.959,00	12,00	72.570.000,00	33,33	40,99	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	Dokumen	3	69.069.806,00	1,00	18.170.000,00	33,33	26,31	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran	Dokumen	36	51.347.377,00	12,00	59.579.250,00	33,33	116,03	
	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	DOKumen	3	45.064.365,00	1,00	8.000.000,00	33,33	17,75	
	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Laporan BMD	Dokumen	3	12.999.335,00	1,00	22.525.570,00	33,33	173,28	
	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	Dokumen	3	12.999.335,00	1,00	22.525.570,00	33,33	173,28	
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Adminsitrasi kepegawaian yang terlaksana	Sistem	3	75.000.000,00	1,00	25.000.000,00	33,33	33,33	
	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem Infomrasi kepegawaian yang terpelihara	Sistem	3	75.000.000,00	1,00	25.000.000,00	33,33	33,33	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tersedia	jenis	11	4.287.351.526,00	11,00	930.314.790,00	100,00	21,70	
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	Jenis	40	73.495.646,00	20,00	24.340.000,00	50,00	33,12	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	Bulan	36	1.379.794.615,00	12	212.407.600,00	33,33	15,39	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	jenis	15	81.302.181,00	5	23.177.000,00	33,33	28,51	
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	Jenis	15	131.813.269,00	5	19.440.000,00	33,33	14,75	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	kali	240	653.712.930,00	80	53.910.841,00	33,33	8,25	
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Kali	300	1.800.841.384,00	100	558.334.829,00	33,33	31,00	
	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah fasilitasi e-government	Aplikasi	3	166.391.501,00	3	38.704.520,00	100,00	23,26	
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	jenis	4	3.090.960.510,00	4	877.102.067,00	100,00	28,38	
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat-menyurat yang tersedia	surat	18000	51.065.725,00	6000	8.395.000,00	33,33	16,44	
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	bulan	36	1.040.596.867,00	12	277.679.667,00	33,33	26,68	
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	orang	48	1.999.297.918,00	16	591.027.400,00	33,33	29,56	
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang terpelihara	jenis	7	1.194.639.001,00	7	197.391.177,00	100,00	16,52	
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	unit	37	1.067.028.851,00	37	170.991.177,00	100,00	16,02	
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang terpelihara	unit	37	127.610.150,00	37	26.400.000,00	100,00	20,69	
Sasaran II. Meningkatnya Kualitas Sistem Merit							1.647.856.620,00			
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		Nilai Penerapan Sistem Merit	point	373	7.425.595.246,00	287	1.647.856.620,00	76,94	22,19	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi	point	102	2.947.141.919,00	93,5	713.408.370,00	91,67	24,21	
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	orang	1200	1.904.365.497,00	2557	471.311.370,00	213,08	24,75	
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	SK	735	264.809.478,00	509	24.450.000,00	69,25	9,23	
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	Kegiatan	12	-	4	102.612.000,00	33,33	#DIV/0!	
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	Pgawai	14143	777.966.944,00	15632	115.035.000,00	110,53	14,79	
	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	Point	32,5	3.492.141.693,00	22,5	538.528.250,00	69,23	15,42	
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	SK	690	365.757.991,00	525	37.450.000,00	76,09	10,24	
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	SK	9000	1.037.953.669,00	3000	103.860.000,00	33,33	10,01	
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	SK	990	2.088.430.033,00	381	397.218.250,00	38,48	19,02	
	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	point	118,5	479.038.537,00	52,5	186.997.000,00	44,30	39,04	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat Ijin Mengikuti Diklat dan Sertifikasi	pegawai	300	16.465.825,00	186	30.895.000,00	62,00	187,63	
	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	orang	60	92.884.590,00	20	23.830.000,00	33,33	25,66	
	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	Kegiatan	3	47.781.226,00	1	22.797.000,00	33,33	47,71	
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	SK	1320	200.189.778,00	650	51.294.000,00	49,24	25,62	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	DUPAK/PAK	120	121.717.118,00	50	58.181.000,00	41,67	47,80	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	point	120	507.273.097,00	102,5	208.923.000,00	85,42	41,19	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	Dokumen	12	166.530.163,00	12	129.200.000,00	100,00	77,58	
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	Orang	72	97.070.376,00	294	23.420.000,00	408,33	24,13	
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	OPD	46	243.672.558,00	48	56.303.000,00	104,35	23,11	
	UPPK									
	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah						23.507.250,00			
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	persen	300	160.509.300,00	100	23.507.250,00	33,33	14,65	

Pengukuran Kinerja	Uraian Variabel yang di Ukur	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir Perencanaan pada Tahun 2023		Realisasi Tahun 2022		Capaian Kinerja Tahun 2022 terhadap Renstra		Catatan Penting
				Target Kinerja	Target Pagu	Realisasi Kinerja	Realisasi Keu	Fisik	Keuangan	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen SPTB/GU	Dokumen	36	23.485.465,00	12	4.362.250,00	33,33	18,57	
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran SKPD	Dokumen	36	15.599.202,00	12	1.688.750,00	33,33	10,83	
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semesteran	Dokumen	36	7.886.263,00	12	2.673.500,00	33,33	33,90	
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Umum Perangkat Daerah yang tersedia	jenis	11	137.023.835,00	11	19.145.000,00	100,00	13,97	
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	Bulan	36	124.024.500,00	12	16.800.000,00	33,33	13,55	
	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	jenis	15	12.999.335,00	5	2.345.000,00	33,33	18,04	
	MENINGKATNYA KUALITAS SISTEM MERIT						107.878.500,00			
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Penerapan Sistem Merit	point	373	555.201.648,00	287	107.878.500,00	76,94	19,43	
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pegawai yang terpetakan Kompetensinya	orang	1200	555.201.648,00	447	107.878.500,00	37,25	19,43	
	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang diberikan Konseling	Pegawai	90	136.623.023,00	71	8.548.500,00	78,89	6,26	
	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang telah Terpetakan Kompetensinya	orang	1200	392.536.623,00	360	88.700.000,00	30,00	22,60	
	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Kerjasama Pemetaan Kompetensi ASN	Dokumen	30	26.042.002,00	16	10.630.000,00	53,33	40,82	



Dari masing-masing capaian kinerja Sasaran Program/Kegiatan dan sub kegiatan ditas diketahui bahwa tingkat rata-rata tingkat capaian Program Penunjang Urusan dengan Kegiatan dan Sub kegiatannya mencapai 30%, hal ini sudah sejalan dengan target RPJMD yang menyisakan 2 tahun. sedangkan untuk capaian Program prioritas Badan Kepegawaian Daerah telah mencapai 74,96 % yakni Nilai Penerapan Sistem Merit dari 373 Point yang ditargetkan dalam Renstra BKD telah tercapai 287 Point pada tahun 2022.



3.1.4. Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional

Capaian kinerja organisasi khususnya capaian kinerja Manajemen ASN juga dapat diukur melalui penerapan Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK) sebagaimana diatur dalam Perpres 116 tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang merupakan Peraturan Presiden untuk menjalankan ketentuan Pasal 25 ayat (2) huruf d dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Perpres ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara yang efektif, efisien, dan akuntabel; serta mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara, perlu dilakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara. Berikut kami sampaikan capaian NSPK pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022 :

**Tabel 3.6
Capaian Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK)
Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022**

NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penaggung Jawab
1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
2	Pengadaan ASN	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
3	Pengangkatan ASN	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
4	Pangkat	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Mutasi dan Promosi
5	Jabatan	Belum Sesuai dengan NSPK	Bidang Mutasi dan Promosi

NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penaggung Jawab
		<p>Catatan</p> <p>1. Tidak diketahui Apakah dalam pengangkatan PNS ke dalam JA dan JF telah mempertimbangkan Hasil Baperjakat/tim Penilai Kinerja 2. Tidak diketahui Apakah dalam pengangkatan PNS ke dalam JA dan JF telah berdasarkan pengusulan Pyb ke PPK</p> <p>Rekomendasi</p> <p>1. agar dalam pelaksanaan pengangkatan PNS ke dalam JA dan JF dipastikan terdapat pertimbangan Baperjakat/Tim penilai Kinerja 2. agar dalam pelaksanaan pengangkatan PNS ke dalam JA dan JF dilakukan melalui prosedur pengusulan PyB ke PPK</p>	
6	Pola Karier	<p>Belum Sesuai NSPK</p> <p>Catatan</p> <p>1. instansi belum menyusun pola karir yang mengacu pada pola karir nasional 2. instansi belum menerapkan rencana suksesi dan mengumumkan melalui SIASN/SAPK 3. instansi belum melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN secara berkala untuk mengetahui kekurangan/GAP kompetensi yang perlu ditingkatkan</p> <p>Rekomendasi</p> <p>Agar Isntansi melakukan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai ASN secara berkala untuk mengetahui kekurangan/gap kompetensi yang perlu ditingkatkan</p>	Bidang Pengembangan Aparatur
8	Mutasi	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Mutasi dan Promosi
9	Penilaian Kinerja	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
10	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
11	Penghargaan	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
12	Disiplin	<p>Belum Sesuai dengan NSPK</p> <p>Catatan</p> <p>instansi belum menggunakan aplikasi i-dis untuk penjatuhan hukuman disiplin</p>	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penaggung Jawab
		Rekomendasi agar instansi menggunakan aplikasi i-dis untuk penjatuhan hukuman disiplin	
13	Cuti	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan 1. pemberian cuti telah dilakukan sesuai ketentuan namun pengajuan dan penerapan cuti belum menggunakan aplikasi melainkan masih dilaksanakan secara offline dan manual 2. instansi belum melakukan peremajaan/pemutakhiran data CLTN di SAPK/SIASN Rekomendasi 1. agar dibangun aplikasi untuk pengajuan dan pemberian cuti agar memudahkan pengendalian data cuti PNS 2. agar instansi melakukan peremajaan/pemutakhiran data CLTN di SAPK/SIASN	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
14	Kode Etik	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan Instansi Belum menggunakan Aplikasi dalam Penjatuhan Sanksi Rekomendasi Agar Instansi menggunakan Aplikasi dalam Penjatuhan Sanksi	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
15	Pemberhentian	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan Instansi belum melakukan peremajaan/pemutakhiran data ASN yang diberhentikan di SAPK/SIASN Rekomendasi Agar Instansi melakukan peremajaan/pemutakhiran data ASN yang diberhentikan di SAPK/SIASN	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
16	Jaminan Pensiu dan Hari Tua	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
17	Pensiun	Belum Sesuai dengan NSPK Catatan Instansi Belum memberikan pembekalan bagi PNS yang memasuki masa pensiun Rekomendasi Agar instansi memberikan pembekalan bagi PNS yang memasuki masa pensiun	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
18	Perlindungan	Belum Sesuai dengan NSPK	Bidang Penilaian



NO	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penaggung Jawab
		<p>Catatan</p> <p>1. Instansi belum menyediakan dan memberikan bantuan hukum terhadap ASN yang melakukan terlibat permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas</p> <p>2. Instansi belum melakukan peremajaan/pemutakhiran data ASN pemberian perlindungan bagi ASN yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ke dalam SAPK/SIASN</p> <p>Rekomendasi</p> <p>1. Agar Instansi menyediakan dan memberikan bantuan hukum terhadap ASN yang melakukan terlibat permasalahan hukum dalam pelaksanaan tugas</p> <p>2. Agar Instansi melakukan peremajaan/pemutakhiran data ASN pemberian perlindungan bagi ASN yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian ke dalam SAPK/SIASN</p>	Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Berdasarkan capaian implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022 diatas dan atas pengawasan dan pengendalian NSPK yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara pada Pemerintah Provinsi NTB, hasil penilaian NSPK Provinsi NTB adalah sebagai berikut :

- a. Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022 Pemerintah Provinsi NTB mendapatkan Nilai Indeks 69 dengan kategori Baik;
- b. Diperlukan peningkatan nilai indkes implementasi NSPK manajemen ASN dengan melakukan berbagai upaya yang akan dituangkan dalam komitmen bersama peningkatan nilai indeks NSPK Manajemen ASN;
- c. Terhadap komitmen bersama sebagaimana dimaksud pada huruf b, BKN senantiasa akan melakukan upaya pembinaan serta pengawasan dan pengendalian baik melalui unit kerja BKN Pusat dab Kantor Regional X BKN Denpasar.

Adapun beberapa rekomendasi yang timbul dari hasil penilaian Indeks NSPK tahun 2022 demi perbaikan indeks NSPK Manajemen ASN pada pemerintah Provinsi NTB antara lain :

1. Melakukan perbaikan terhadap beberapa catatan penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022 sebagaimana tabel diatas;
2. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK manajemen ASN; dan
3. Tetap proaktif melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK yaitu dengan melakukan koordinasi dangan kementerian/Lembaga terkait untuk mendapatkan pendampingan atau bimbingan dalam implementasi Manajemen ASN yang sesuai berdasarkan peran, tugas dan kewenangan masing-masing Kementerian/Lembaga.

3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta solusi

Peningkatan nilai penerapan Sistem Merit tidak terlepas dari beberapa strategi yang dialakukan oleh Badan Kepegawaian Darah Provinsi NTB, antara lain dengan melakukan beberapa inovasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan aparatur, diantaranya dengan penerapan layanan *e-government* dengan maksud memberikan pelayanan kepada *stakeholder* dengan tujuan dapat dengan mudah dan cepat dalam memperoleh informasi. Selain itu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB mengembangkan sistem informasi untuk menunjang kinerja yang disebut SIMADU (Sistem Management ASN Terpadu), guna memudahkan *user*, operator, dan ASN dalam memanfaatkan, mengolah, dan mengelola data kepegawaian sehingga mampu terdokumentasi dengan baik dalam rangka pembinaan, penempatan dan pengembangan karier ASN.

Disamping itu dikembangkan juga sistem aplikasi e-SIPJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja ASN) yang bertujuan membantu dalam penilaian kinerja secara individu. e-SIPJA ini nantinya selain dapat mengukur tingkat kinerja masing-masing ASN juga terintegrasi dengan sistem kehadiran bebasis online sehingga dapat menjadi alat untuk memonitoring dan mengevaluasi tingkat disiplin ASN. Lebih lanjut, e-SIPJA juga akan terintegrasi dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berbasis kinerja, sehingga diharapkan kesejahteraan Pegawai dapat diwujudkan.

Capaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka pelaksanaan urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang bidang Kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.7
Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB
Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT REKOMENDASI
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	347,5 Poin	287 Poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai	Perlu Segera Diterapkan Manajemen Talenta'
1. 1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan	Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN serta Perlindungan dan Pelayanan	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	115 poin	109,5 poin	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Belum berdarkan analisis rencana kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta belum memiliki rencana kebutuhan pegawai jangka menengah 5 tahun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian	Melakukan Koordinasi penyusunan rencana kebutuhan pegawai jangka menengah dengan Biro organisasi dan OPD lingkup Pemprov. NTB dan Membangun Sistem Informasi Manajemen ASN Terpadu (SIMADU)	Mendorong pengangkatan Guru Honorer melalui Mekanisme PPPK serta Manajemen SDM aparatur berdasarkan Kompetensi, Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin
1. 2.	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 poin	22,5 poin	Pembinaan dan pengembangan karir belum seutuhnya menerapkan Merit System	Menerapkan Sistem Merit melalui Manajemen Talenta	mendorong peningkatan profesionalisme jabatan, kompetensi dan kinerja talenta, serta memberikan kejelasan dan kepastian karier talenta

NO	SASARAN STRATEGI S	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALA HAN	UPAYA MENGATASI PERMASALA HAN	TINDAK LANJUT REKOMENDASI
			INDIKATOR KINERJA	TARG ET	REALIS ASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
								dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan
1. 3.	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	82,5 point	52,5 point	Belum terusunnya standar kompetensi jabatan dan Talent Mapping	Menerapkan Manajemen Talenta dengan mempersiapkan, jabatan kritis, profil talent dan rencana pengembangan talent	Menerapkan Sistem Manajemen ASN berbasis Sistem Merit
1. 4.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	117,5 point	102,5 point	Penilaian kinerja belum dijadikan acuan dalam proses pengembangan karir ASN dan Masih adanya pelanggaran Disiplin dan Kode Etik ASN	Mengembangkan Sistem Manajemen ASN terpadu (SIMADU) dan E-Arsip serta Digitalisasi Layanan Kepegawaian	mendorong openingkatan kesejahteraan ASN dengan penerapan pemberian TPP berdasarkan capaian kinerja dan tingkat kedisiplinan

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2022

3.1.6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan, sebuah organisasi memerlukan sumber daya sebagai penunjang yang mendukung terwujudnya tujuan yang diinginkan. Jika kita telaah lebih dalam lagi, dapat dikatakan bahwa sumber daya sangat berperan penting dalam akifitas suatu organisasi. Organisasi tidak akan mampu berdiri tanpa adanya sumber daya, karena sumber dayalah yang menjalankan proses aktifitas yang telah direncanakan. Sumber daya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan sebuah organisasi, pemenuhan ini meliputi segala aspek didalam ruang lingkup organisasi, baik organisasi formal maupun informal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya yang baik, secara kuantitas maupun kualitas.

Sumber daya merupakan objek sekaligus subyek. Oleh karena itu perencanaan sumber daya yang matang dan cermat sesuai dengan kebutuhan akan membantu pencapaian sasaran tujuan secara maksimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Sumber daya ini meliputi 5M adalah istilah yang merujuk pada faktor produksi utama yang dibutuhkan oleh suatu organisasi agar dapat beroperasi secara maksimal. Dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Model 5 M*. Isi dari model 5M adalah:

1. *Man* (Manusia), merujuk pada manusia sebagai tenaga kerja.
2. *Machines* (Mesin), merujuk pada mesin sebagai fasilitas/alat penunjang kegiatan perusahaan baik operasional maupun nonoprasional.
3. *Money* (Uang/Modal),merujuk pada uang sebagai modal untuk pembiayaan seluruh kegiatan perusahaan.
4. *Method* (Metode/Prosedur), merujuk pada metode/prosedur sebagai panduan pelaksanaan kegiatan perusahaan.
5. *Materials* (Bahan baku), merujuk pada bahan baku sebagai unsur utama untuk diolah sampai menjadi produk akhir untuk diserahkan pada konsumen.

3.1.6.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sangat berperan penting dan diperlukan keberadaannya. Organisasi dikelola oleh manusia, hal ini berkaitan dengan fungsi pengorganisasian, pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan yang hanya mampu dilakukan oleh manusia . Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi kriteria-kriteria organisasi . Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence , creativity and imagination.

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Pengetahuan, profesionalitas, semangat motivasi yang tinggi dan mampu berfikir kreatif diperlukan agar terciptanya inovasi-inovasi yang baik sehingga menghasilkan produk kualitas yang efektif dan efisien serta mampu berdaya saing didalam kompetisi .

Secara umum sumber daya manusia didalam sebuah organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Sebagai pelaksana pencapaian sasaran/goal/target yang diinginkan sebuah organisasi
- b. Sebagai sumber daya yang meningkatkan efesiensi operasional dengan mengambil bagian dalam proses-proses kinerja
- c. Sebagai sumber daya yang mengurus kebutuhan organisasi dan mengelolanya dengan komitmen meraih keuntungan ataupun manfaat sebaik mungkin
- d. Sebagai sumber daya yang menciptakan perubahan-perubahan dengan berpartisipasi dalam pemikiran-pemikiran kreatif, inovatif dan professional.

Sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat seluruhnya adalah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Personalia/pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat sampai dengan 31 September Tahun 2021 berjumlah 85 orang. Untuk lebih jelasnya berikut akan disajikan data kepegawaian menurut pangkat dan golongan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.8
**Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan,
Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 September 2022**

NO	KELOMPOK JABATAN	GOLONGAN				JLH 3-6	PENDIDIKAN						JLH 8- 13	GENDER		JLH 15- 16
		IV	III	II	I		S.2	S.1	D.3	SLTA	SMP	SD		LAKI	PR	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
I	KEPALA BADAN	1				1		1					1	1	1	
II.	SEKRETARIAT	1	18	9	0	28	3	11	3	9	2	0	28	17	11	28
1	SEKRETARIS	1				1		1					1	1		1
	KASUBBAG. PROGRAM DAN PELAPORAN	1				1	1						1	1		1
2	- FUNGSIONAL UMUM		1			1	1						1	1		1
	- FUNGSIONAL PERENCANA		1			1		1					1		1	1
	KASUBBAG. UMUM DAN KEPEGAWAIAN	1				1	1	1					1	1		1
3	- FUNGSIONAL UMUM	7	3			10		5	1	3	1		10	6	4	10
	- FUNGSIONAL ARSIPARIS	4	1			5	1	1	1	2			5	4	1	5
	- SATPAM (PAMDAL)		2			2				1	1		2	2		2
4	KASUBBAG. KEUANGAN	1				1		1					1		1	1
	- FUNGSIONAL UMUM		2	3		5		1	1	3			5	1	4	5
III.	BIDANG PENGEMBANGAN & EVALUASI PEGAWAI	1	10	0	0	11	2	9	0	0	0	0	11	6	5	11
1	KEPALA BIDANG	1				1	1						1	1		1
	KASUBBID. PENGEMBANGAN KARRIER JPT DAN JA		1			1		1					1	1		1
2	- FUNGSIONAL UMUM		2			2		2					2	1	1	2
	- FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN		1			1		1					1	1		1
3	KASUBBID. PENGEMBANGAN KARRIER JAFUNG	1				1	1						1		1	1
	- FUNGSIONAL UMUM		1			1		1					1	1		1
	- FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN		2			2		2					2		2	2
4	KASUBBID. PEMETAAN KOMPETENSI PEGAWAI	1				1		1					1		1	1
	- FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN		1			1		1					1	1		1
IV.	BIDANG MUTASI PEGAWAI	2	8	5	0	15	2	7	0	6	0	0	15	9	6	15
1	KEPALA BIDANG	1				1	1						1	1		1
2	KASUBBID. PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI	1				1	1						1	1		1
	- FUNGSIONAL UMUM		2	1		3		1		2			3	1	2	3
3	KASUBBID. KEPANGKATAN DAN PENGGAJIAN PEGAWAI	1				1		1					1	1		1
	- FUNGSIONAL UMUM		3	2		5		3		2			5	2	3	5
4	KASUBBID. PERPINDAHAN DAN STATUS KEPEGAWAIAN	1				1		1					1	1		1
	- FUNGSIONAL UMUM		1	2		3		1		2			3	2	1	3
V.	BIDANG INFORMASI KEPEGAWAIAN	1	7	1	0	9	2	6	0	1	0	0	9	7	2	9
1	KEPALA BIDANG	1				1	1						1	1		1
	KASUBBID. DOKUMENTASI DAN TATA NASKAH KEPEGAWAIAN		1			1		1					1	1		1
2	- FUNGSIONAL UMUM		1			1		1					1	1		1
	- FUNGSIONAL ANALIS KEPEGAWAIAN			1		1				1			1	1		1
3	KASUBBID. PENGOLAHAN DATA DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN	1				1	1						1		1	1
	- FUNGSIONAL UMUM		1			1		1					1	1		1
4	KASUBBID. PENGADAAN PEGAWAI	1				1		1					1	1		1
	- FUNGSIONAL UMUM		2			2		2					2	1	1	2
VI.	BIDANG EVALUASI KINERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI	2	7	1	0	10	3	6	0	1	0	0	10	7	3	10
1	KEPALA BIDANG	1				1	1						1	1		1
	KASUBBID. EVALUASI DAN DISIPLIN PEGAWAI		1			1		1					1	1		1
2	- FUNGSIONAL UMUM		2			2		2					2	1	1	2
3	KASUBBID. PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	1				1	1						1		1	1
	- FUNGSIONAL PRANATA KOMPUTER		2			2		2					2	1	1	2
4	KASUBBID. PENDIDIKAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI	1				1	1						1	1		1
	- FUNGSIONAL UMUM		1	1		2		1		1			2	2		2
VII.	UPPK	1	8	2	0	11	2	7	0	2	0	0	11	5	6	11
1	KEPALA UPTB	1				1	1						1	1		1
	KASUBBAG. TATA USAHA		1			1		1					1		1	1
2	- FUNGSIONAL UMUM		1	1		2		1		1			2	1	1	2
	- FUNGSIONAL PERENCANA		1			1		1					1	1		1

NO	KELOMPOK JABATAN	GOLONGAN				JLH 3-6	PENDIDIKAN						JLH 8- 13	GENDER		JLH 15- 16
		IV	III	II	I		S.2	S.1	D.3	SLTA	SMP	SD		LAKI	PR	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3	KASI. PROMOSI DAN PELAYANAN		1			1		1					1		1	1
	- FUNGSIONAL UMUM		1			1		1					1		1	1
4	KASI. PENILAIAN KOMPETENSI		1			1	1						1		1	1
	- FUNGSIONAL UMUM		2	1		3		2		1			3	2	1	3
	JUMLAH I s.d VII	9	58	18	0	85	14	47	3	19	2	0	85	52	33	85

3.1.6.2.Sumber Daya Mesin/Teknologi

Teknologi adalah sarana yang mendukung kemudahan manusia dalam melakukan aktifitas. Teknologi memberikan pengaruh yang besar terhadap organisasi, teknologi mampu memberikan kemudahan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Dengan kecanggihan teknologi beragam inovasi-inovasi terbaru akan dihasilkan, waktu yang digunakan akan lebih efesien serta system kinerja manual yang rumit dan membutuhkan sumber daya manusia yang banyak akan terselesaikan oleh kecanggihan teknologi. Penggunaan sumber daya manusia yang banyak mengakibatkan pengeluaran keuangan yang besar juga akan terkurangi. Semakin tinggi tingkat kecanggihan teknologi maka semakin mudah sumber daya manusia melakukan pekerjaan.

Untuk menjalankan urusan penunjang Bidang Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB terus melakukan pengembangan teknologi dalam hal pelayanan kepegawaian diantaranya :

1. Digitalisasi layanan (DILAN) yang merupakan inovasi didalam penerapan e-office untuk layanan kepegawaian. Dengan digitalisasi layanan ini kedepannya pelayanan kepegawaian seperti pengurusan kenaikan pangkat, kartu suami/istri, pengajuan cuti, pengajuan tugas belajar/izin belajar dapat dilakukan secara online sehingga mempercepat pelayanan;
2. Arisp Elektronik (e-Arsip) dimana melakukan modernisasi terhadap pengelolaan arsip kepegawaian dengan melakukan alih media arsip dari manual ke arsip elektronik, sehingga dapat mempermudah dan mempercepat penataan arsip kepegawaian;
3. Sistem Manajemen ASN Terpadu (SIMADU), yaitu pengembangan Sistem Informasi kepegawaian secara terintegrasi dan realtime sehingga Pegawai Dapat secara Mandiri mengupdate profil dan dokumen kepegawaian sehingga membantu PPK dalam pengambilan keputusan;

4. Tes Kompetensi dengan Memanfaatkan CAT, untuk mempercepat pelasanaan pemetaan kompetensi sehingga mampu meningkatkan kunitas dan kualitas pemetaan kompetensi ASN
5. Untuk Meningkatkan Produktifitas ASN sekaligus sebagai Alat Penilaian Objektif Kinerja ASN maka dibangun aplikasi e-SIPJA (Sistem Informasi Penilaian Kinerja ASN). Diharapkan dengan Aplikasi Ini dapat mengevaluasi Kesesuaian ANtara uraian Tugas dengan jabatan serta Kesesuaian Pemberian tambahan Penghasilan bagi Pegawai secara Objektif.
6. Untuk monitoring dan evaluasi terkait disiplin maka dibangun aplikasi E-Sensi yakni Elektronik Presensi sebagai media untuk melakukan pemantauan tingkat kehadiran sekaligus alat sebagai evaluasi tingkat Disiplin ASN. Diharapkan dengan aplikasi ini dapat meningkatkan disiplin kepada seluruh ASN.

3.1.6.3. Sumber Daya Modal/Anggaran

Sumber daya Modal/Anggaran merupakan bagian dari proses operasional pengorganisasian, aktifitas-aktifitas yang dilakukan oleh manusia didalam organisasi membutuhkan anggaran agar mendapatkan hasil yang maksimal. Keuangan perlu dikelola dengan sebaik mungkin agar Tujuan dan sasaran organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan, pengelolaan keuangan di dalam organisasi meliputi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh semua bagian yang ada didalam organisasi baik itu perencanaan, penatausahaan sampai dengan pelaporan.

Sumber daya keuangan dalam organisasi secara umum berfungsi sebagai:

- a. Modal
- b. Sarana yang membantu kelancaran kinerja organisasi
- c. Pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia baik dalam kegiatan pembelanjaan maupun pemberian upah.

Seringkali sebuah organisasi mengalami masalah dalam proses pengorganisasian, hal ini disebabkan kurangnya ketelitian didalam pemanfaatan Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana yang dimiliki. Berikut Sumber Daya

Modal/Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB:

Tabel 3.9
Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
02 . 02	Alat-alat Besar	1,182,595,500.00
02 . 02 . 03 . 04	Electric Generating Set	1,152,995,500.00
02 . 02 . 03 . 05	Pompa	29,600,000.00
02 . 03	Alat-alat Angkutan	2,177,357,850.00
02 . 03 . 01 . 01	Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	575,000,000.00
02 . 03 . 01 . 02	Kendaraan Bermotor Penumpang	1,124,050,250.00
02 . 03 . 01 . 05	Kendaraan Bermotor Beroda Dua	478,307,600.00
02 . 05	Alat Pertanian	87,035,000.00
02 . 05 . 01 . 02	Alat Panen/Pengolahan	1,035,000.00
02 . 05 . 02 . 02	Alat Panen	86,000,000.00
02 . 06	Alat Kantor dan Rumah Tangga	13,026,904,904.00
02 . 06 . 01 . 01	Mesin Ketik	35,281,000.00
02 . 06 . 01 . 02	Mesin Hitung/Jumlah	9,900,000.00
02 . 06 . 01 . 04	Alat Penyimpanan Perlengkapan Kantor	203,632,700.00
02 . 06 . 01 . 05	Alat Kantor Lainnya	588,360,500.00
02 . 06 . 02 . 01	Meubilair	4,843,602,000.00
02 . 06 . 02 . 02	Alat Pengukur Waktu	6,250,000.00
02 . 06 . 02 . 03	Alat Pembersih	375,730,000.00
02 . 06 . 02 . 04	Alat Pendingin	1,198,922,250.00
02 . 06 . 02 . 05	Alat Dapur	35,040,500.00
02 . 06 . 02 . 06	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	1,563,553,070.00
02 . 06 . 02 . 07	Alat Pemadam Kebakaran	42,650,000.00
02 . 06 . 03 . 01	Server Komputer	41,730,000.00
02 . 06 . 03 . 02	Personal Komputer	1,424,251,845.00
02 . 06 . 03 . 03	Peralatan Komputer Mainframe	49,690,000.00
02 . 06 . 03 . 04	Peralatan Mini Komputer	466,135,125.00
02 . 06 . 03 . 05	Peralatan Personal Komputer	94,426,000.00
02 . 06 . 03 . 06	Perlatan Jaringan	121,724,505.00
02 . 06 . 03 . 07	Peralatan Komputer Lain-lain	9,200,000.00
02 . 06 . 04 . 01	Meja Kerja Pejabat	328,846,409.00
02 . 06 . 04 . 02	Meja Rapat Pejabat	445,118,000.00
02 . 06 . 04 . 03	Kursi Kerja Pejabat	205,865,000.00
02 . 06 . 04 . 04	Kursi Rapat Pejabat	71,630,000.00
02 . 06 . 04 . 05	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat	53,210,000.00
02 . 06 . 04 . 06	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat	113,653,000.00
02 . 06 . 04 . 07	Lemari dan Arsip Pejabat	698,503,000.00
02 . 07	Alat Studio dan Alat Komunikasi	885,090,500.00
02 . 07 . 01 . 01	Peralatan Studio Visual	363,591,000.00
02 . 07 . 01 . 02	Peralatan Studio Video dan Film	231,477,500.00
02 . 07 . 01 . 03	Peralatan Studio Video dan Film A	30,200,000.00
02 . 07 . 01 . 04	Peralatan Cetak	1,375,000.00
02 . 07 . 01 . 05	Peralatan Computing	2,700,000.00
02 . 07 . 02 . 01	Alat Komunikasi Telephone	191,842,000.00
02 . 07 . 02 . 02	Alat Komunikasi Radio SSB	6,500,000.00
02 . 07 . 02 . 04	Alat Komunikasi Radio VHF	5,900,000.00
02 . 07 . 02 . 06	Alat Komunikasi Sosial	16,240,000.00
02 . 07 . 03 . 10	Peralatan Antena SHF/Parabola	5,745,000.00
02 . 07 . 03 . 23	Program Input Equipment	29,520,000.00
02 . 08	Alat-alat Kedokteran	5,980,000.00
02 . 08 . 02 . 06	Alat Kesehatan Olahraga	5,980,000.00
3	Gedung dan Bangunan Gedung	5,207,864,000.00
03 . 11	Bangunan Gedung	5,207,864,000.00
03 . 11 . 01 . 01	Bangunan Gedung Kantor	2,146,139,500.00

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
03 . 11 . 01 . 06	Bangunan Kesehatan	2,961,921,300.00
03 . 11 . 01 . 14	Bangunan Gedung Garasi/Pool	99,803,200.00
4	Jalan, Irigasi dan Jaringan	316,383,000.00
04 . 13	Jalan dan Jembatan	223,092,000.00
04 . 13 . 01 . 05	Jalan Khusus	223,092,000.00
04 . 16	Jaringan	93,291,000.00
04 . 16 . 01 . 02	Jaringan Induk Distribusi	93,291,000.00
5	Aset Tetap Lainnya	55,534,000.00
05 . 17	Buku dan Perpustakaan	50,284,000.00
05 . 17 . 01 . 01	Umum	50,284,000.00
05 . 18	Barang Bercorak Kebudayaan	5,250,000.00
05 . 18 . 01 . 03	Alat Kesenian	5,000,000.00
05 . 18 . 01 . 05	Tanda Penghargaan	250,000.00
7	Aset Lainnya	208,050,000.00
07 . 24	Aset Tidak Berwujud	208,050,000.00
07 . 24 . 01 . 01	Perangkat Lunak	208,050,000.00
TOTAL ASET		17,364,963,754.00

3.1.6.4.Sumber Daya Metode/Prosedur

Method (Metode/Prosedur), merujuk pada metode/prosedur sebagai panduan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian setidaknya memiliki 59 (lima puluh sembilan) prosedur didalam menjalankan tugasnya dalam urusan penunjang bidang kepegawaian. Berikut beberapa jenis layanan yang diberikan beserta standar oprasional prosedur bidang kepegawaian :

Tabel 3.10
Jenis Standar Oprasional Prosedur pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

NO	UNIT KERJA/JUDUL SOP
1.	Sekretariat
1. 1.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
1. 1. 1.	Pemeliharaan Kendaraan Dinas
1. 1. 2.	Pengajuan Cuti Pns
1. 1. 3.	Tata Upacara Sipil
1. 1. 4.	Penyusunan Duk/Daftar Nominatif PNS
1. 1. 5.	Pemeliharaan Inventaris/Gedung Kantor
1. 2.	Sub Bagian Perencanaan
1. 2. 1.	Penyusunan Rancangan Kontrak Kerja PPK
1. 2. 2.	Penyusunan LAKJIP
1. 2. 3.	Penyusunan Renstra
1. 2. 4.	Penyusunan Renja
1. 2. 5.	Penyusunan Laporan Bulanan, Triwulan, Semesteran Dan Tahunan
1. 2. 6.	Penyusunan RKA, DPA Dan DPPA
1. 3.	Sub Bagian Keuangan
1. 3. 1.	Penatausahaan PAD
1. 3. 2.	Pembuatan Spj (Surat Pertanggung Jawaban) Skpd
1. 3. 3.	Pengajuan Spm

NO	UNIT KERJA/JUDUL SOP
1. 3. 4.	Pembayaran Gaji PNS
2.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
2. 1.	Sub Bidang Data Dan Informasi
2. 1. 1.	Pengelolaan Data Kepegawaian Simadu
2. 1. 2.	Pelaporan Kekayaan ASN Pada Aplikasi E-Lhkpn
2. 2.	Sub Bidang Organisasi Profesi ASN
2. 2. 1.	Pengurusan Karis/Karsu
2. 2. 2.	Peminjaman Tata Naskah
2. 2. 3.	Penataan Tata Naskah Kepegawaian
2. 3.	Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
2. 3. 1.	Penyusunan Formasi Seleksi Cpnsd
2. 3. 2.	Persiapan Seleksi Cpnsd
2. 3. 3.	Pelaksanaan Seleksi Tkd/Tkb Cpnsd
3.	Bidang Mutasi dan Promosi
3. 1.	Sub Bidang Mutasi
3. 1. 1.	Pengusulan Pengangkatan Cpns Dan Pns
3. 1. 2.	Pengusulan Pemberhentian Pegawai
3. 2.	Sub Bidang Kepangkatan
3. 2. 1.	Pengusulan Kenaikan Pangkat Pns
3. 2. 2	Pengusulan Pemberian Gaji Berkala Pns
3. 3.	Sub Bidang Promosi
3. 3. 1.	Pengusulan Perpindahan Pegawai
4.	Bidang Kinerja Aparatur dan Penghargaan
4. 1.	Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
4. 1. 1.	Pendampingan Penyusunan Skp
4. 1. 2.	Penilaian Prestasi Kerja Eselon Ii
4. 1. 3.	Penyusunan Rekap Absensi Opd
4. 2.	Sub Bidang Disiplin
4. 2. 1.	Penyelesaian Pengaduan/Laporan Masyarakat
4. 2. 2.	Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Pns
4. 3.	Sub Bidang Penghargaan
4. 3. 1.	Penerbitan Sk Penunjukan Pns Tugas Belajar
4. 3. 2.	Penerbitan Surat Izin Belajar
4. 3. 3.	Pemberian Cuti Pns
4. 3. 4.	Pemberian Tk Slks Dari Presiden Ri Bagi Pns Yang Berprestasi (X, Xx Dan Xxx Tahun)
4. 3. 5.	Seleksi Penerimaan Capra Ipdn
5.	Bidang Pengembangan Aparatur
5. 1.	Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan
5. 1. 1.	Analisis Kesenjangan ASN
5. 1. 2.	Perencanaan Pengembangan Kompetensi ASN
5. 1. 3.	Perekondesian Pengembangan Kompetensi ASN
5. 2.	Sub Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional
5. 2. 1.	Penilaian Dupak Dan Penetapan Ak Jafung
5. 2. 2.	Pengangkatan, Kenaikan Jenjang, Pembebasan Sementara Dan Pemberhentian Dalam Jafung
5. 3.	Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Sertifikasi Jabatan Fungsional
5. 3. 1.	Membuat Surat Plt-Plh Jabatan Jpt Dan Administrasi
5. 3. 2.	Penerbitan Rekomendasi Pengangkatan Jpt (Untuk Sekda) Kab/Kota
5. 3. 3.	Rancangan Petikan Sk Mutasi Pengukuhan Dalam Jpt Dan Administrasi (Administrator & Pengawas)
5. 3. 4.	Keputusan Mutasi/Pengukuhan Dalam Jpt Atau Ja Lingkup Pemerintah Provinsi Ntb
6.	Uptb. Unit pelayanan penilaian kompetensi (uppk)
6. 1.	Sub Bagian Tata Usaha
6. 1. 1.	Perencanaan Program Kegiatan Dan Pelaporan
6. 1. 2.	Urusan Ketatausahaan
6. 1. 3.	Pengelolaan Aset
6. 1. 4.	Pengelolaan Keuangan
6. 2.	Seksi Penilaian Kompetensi
6. 2. 1.	Menyusun Standar Kompetensi
6. 2. 2.	Persiapan Alat Ukur Uji Kompetensi
6. 2. 3.	Menetapkan Tata Cara Penilaian, Menyelenggarakan Penilaian Uji Kompetensi Dan Menyusun

NO	UNIT KERJA/JUDUL SOP
	Laporan Hasil Uji Kompetensi
6. 2. 4.	Menyusun Laporan Hasil Uji Kompetensi
6. 3.	Seksi Promosi Dan Pelayanan
6. 3. 1.	Menyiapkan Bahan Promosi Uji Kompetensi Dalam Rangka Identifikasi Kader Pimpinan
6. 3. 2.	Penyusunan Laporan Konseling
6. 3. 3.	Pelayanan Dan Konsultasi Psikhis Pns Lingkup Pemerintah Provinsi NTB
6. 3. 4.	Penyusunan Perjanjian Kerjasama

3.1.6.5. Sumber Daya Material/Bahan Baku

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB didalam pelayanan kepegawaian tentunya membutuhkan data dan informasi yang valid perihal dokumen kepegawaian seluruh ASN. Ruang lingkup pelayanan kepegawaian mencakup 10 (sepuluh) kabupaten/kota sehingga dibutuhkan ketersediaan tata naskah kepegawaian yang lengkap dan akurat sehingga didalam memberikan pelayanan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dapat secara prima. Untuk menjamin tersedianya data dan informasi kepegawaian maka dibuatlah sistem informasi kepegawaian secara terpadu yang berisikan profil pegawai secara lengkap dan real time serta pendokumentasian arsip kepegawaian telah dilakukan secara digital.

3.1.7. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

**Tabel 3.11
Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022**

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	100%	Belum Optimalnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKD	B	B	Belum Optimalnya Perencanaan dan Penganggaran serta Evaluasi Kineraja perangkat Daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penyusunan Dokumen Renstra, Renja, Roadmap RB	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
1,2	Meningkatnya Kualitas Dokumen RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,4	Meningkatnya Kualitas Penyusunan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,5	Meningkatnya KualitasPenyusunan Perubahan DPA-SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,6	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan RKDP dan RENJA OPD	4 Dokumen	3 Dokumen	Belum Optimalnya Koordinasi dan Penyusunan LKJIP, LKPJ-LPPD dan RKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Lkjp SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Evaluasi Program dan Kegiatan bulanan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Nilai Sakip BKD	B	B	Belum Optimalnya Penatausahaan Keuangan SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,1	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang dibayarkan Gaji dan Tunjangannya	90 orang	30 orang	Belum Optimalnya Penatausahaan Dokumen SPP/SPM Gaji dan Tunjangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,2	Meningkatnya Kualitas Laporan Administrasi pelaksanaan Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah SPJ SPPD	150 Dokumen	150 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan SPT/SPPD serta SPJ bagi ASN yang melaksanakan tugas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,3	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen SPTB/GU	12 Dokumen	12 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan Verifikasi dokumen SPJ Belanja pada SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,4	Meningkatnya Kualitas Rekonsiliasi Keuangan	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Rekonsiliasi Keuangan	4 Dokumen	3 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan Koordinasi dan Menyusun Laporan Keuangan SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,5	Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen pelaporan keuangan yang tersusun	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan Dokumen Laporan Keuangan Tahunan SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,6	Meningkatnya Kecepatan/Ketepatan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Tindak Lanjut hasil Pemeriksaan LHP/NHP	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan Bahan Pemeriksaan yang dilakukan BPK dan Inspektorat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,7	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester SKPD	Jumlah Dokumen Laporan Realisasi Keuangan Bulan/Triwulan/Semester	12 Dokumen	12 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan Laporan Capaian Realisasi Keuangan Bulanan/Triwulan/Semester SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,8	Meningkatnya Akurasi Pelaporan Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penatausahaan laporan prognosis realisasi anggaran	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Percentase BMD dengan Kualitas Baik	90,00%	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,1	Meningkatnya Kualitas Rencana Kerja Barang Milik Daerah	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen RKBMD	1 Dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,2	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,3	Meningkatnya Kualitas Penilaian BMD	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Aset yang dinilai	5 item	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,4	Meningkatnya Kualitas, Pengawasan dan Pengendalian BMD	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Daftar Inventaris Barang	12 Daftar	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,5	Meningkatnya Kualitas Rekonsiliasi dan Laporan BMD	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Berita Acara Rekonsiliasi Aset	2 Berita Acara	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,6	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan BMD	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah dokumen Penatausahaan BMD	12 Dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,7	Meningkatnya Pemanfaatan BMD	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Aset yang dapat dimanfaatkan	1 Dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4	Meningkatnya Kualitas Administrasi Pendapatan Daerah.	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Percentase Realisasi Pendapatan Daerah	90,00%	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Retribusi Daerah	1 Dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,2	Meningkatnya Kualitas Analisis serta Kebijakan Retribusi Daerah	Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah Sosialisasi dan Kerjasama Potensi Retribusi Daerah	2 Kegiatan	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,3	Meningkatnya Sosialisasi Potensi Retribusi Daerah	Penyaluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah sosialisasi potensi Retribusi Daerah	1 kegiatan	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,4	Meningkatnya Kualitas data objek retribusi daerah	Pendaftaran dan Pendaftaran Objek Retribusi Daerah	Jumlah data objek retribusi Daerah	10 objek	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,5	Meningkatnya jumlah potensi retribusi daerah	Pengolahan Data Retribusi Daerah	Jumlah potensi retribusi daerah	10 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,6	Meningkatnya ketepatan wajib retribusi daerah	Penetapan Wajib Retribusi Daerah	Jumlah pentapan wajib retribusi daerah	10 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,7	Meningkatnya Laporan retribusi daerah	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan retribusi daerah	1 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Percentase Kepuasan Layanan	90,00%	90,00%	Belum Optimalnya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
5,1	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai	2 jenis	1 jenis	Belum Optimalnya penyiapan Daftar Hadir dan Absensi Elektronik	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,2	Meningkatnya Keseragaman Atribut dan Pakaian Dinas	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	jumlah Pakaian Dinas dan Atribut	3 item	-	Belum Optimalnya penyiapan Atribut Pakaian Dinas seperti Papan Nama, Lencana Korpi serta Tanda Pengenal Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,3	Meningkatnya Kualitas Pendataan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Penjagaan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	-	Belum Optimalnya penyiapan Buku Penjagaan Terkait dengan SKP, Model DK, Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,4	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate dalam sistem Kepegawaian	90 dokumen	30 dokumen	Belum Optimalnya Update Data Kepegawaian didalam Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,5	Meningkatnya ketepatan dan Kecapatan pelaporan kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	jumlah laporan Kinerja Pegawai	90 Laporan	30 Laporan	Belum Optimalnya Monitoring Pengisian E-SIPJA	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,6	Meningkatnya Apresiasi Pegawai Pensiun	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	jumlah apresiasi pegawai pensiun	2 Pegawai	-	Belum Optimalnya pemberian Apresiasi kepada ASN yang Pindah tugas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,7	Meningkatnya Kecepatan dan Pelayanan terhadap pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	jumlah pelayanan pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	-	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,8	Meningkatnya Apresiasi Pegawai yang Pindah Tugas	Pemindahan Tugas ASN	jumlah apresiasi pegawai yang pindah tugas	10 pegawai	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,9	Meningkatnya Pengebangunan kapasitas Pegawai melalui DIKLAT	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah pegawai yang melaksanakan DIKLAT	20 pegawai	-	Belum Optimalnya pelaksanaan Pelatihan bagi ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
0,21 53	Meningkatnya pemahaman terhadap Peraturan perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	jumlah peraturan perundang-undangan yang disosialisasikan	4 Aturan	4 Aturan	Belum Optimalnya Sosialisasi terhadap Peraturan Perundang-undangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
0,21 6	Meningkatnya kemampuan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	jumlah bimbingan teknis peraturan perundang-undangan	4 aturan	4 Aturan	Belum Optimalnya Bimbingan Teknis dalam rangka implementasi peraturan Perundang-undangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	100%	100%	Belum Optimalnya Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	15 Jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan bangunan kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,2	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	6 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,3	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan Rumah Tangga	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	3 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
6,4	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	12 Bulan	Belum Optimalnya Penyediaan ATK, Makan Minum Rapat dan Bahan cetak Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,5	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	5 jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,6	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	5 Jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Bahan Bacaan seperti koran, peraturan undang-undang dan buletin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,7	Meningkatnya Ketersediaan Bahan/Material	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah bahan/material yang tersedia	2 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,8	Meningkatnya Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	80 kali	Belum Optimalnya fasilitasi tamu	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,9	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	100 Kali	Belum Optimalnya koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,10	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip Dinamis yang ditata	7 bidang	7 Bidang	Belum Optimalnya penataan arsip SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,11	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	-	Belum Optimalnya Suport terhadap pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7	Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Realisasi Capaian Fisik RKBMD	20%	20%	Belum Optimalnya Penyediaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,1	Meningkatnya Ketersediaan kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	5 unit	Belum Optimalnya Pengadaan Kendaraan Dinas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,2	Meningkatnya Ketersediaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang tersedia	1 unit	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,3	Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang tersedia	40 unit	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,4	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang tersedia	4 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,5	Meningkatnya Ketersediaan Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang Tersedia	2 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,6	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor yang Tersedia	1 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
7,7	Meningkatnya ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya yang tersedia	1 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	100%	100%	Belum Optimalnya Penyedian Jasa Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8,1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat-menyurat yang tersedia	6000 surat	6000 surat	Belum Optimalnya Penanganan surat Menyurat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8,2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	12 bulan	12 bulan	Pelum Optimalnya Penyedian Internet dan Iar bersih kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8,3	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	2 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8,4	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	14 orang	16 orang	Belum Optimalnya jasa pelayanan kantor berupa Tenaga Administrasi, Tenaga keamanan dan Tenaga Kebersihan kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD dengan Kondisi Baik	90%	90%	Belum Optimalnya Pemeliharaan BMD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	37 unit	37 unit	Belum Optimalnya Pemeliharaan Kendaraan Dinas Oprasional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,2	Meningkatnya ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang terpelihara	2 unit	1 unit	Belum Optimalnya Pemeliharaan Kendaraan Dinas Oprasional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,3	Meningkatnya masa pakai Mebel	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel yang terpelihara	2 unit		Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,4	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang terpelihara	37 unit		Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,5	Meningkaynya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung Kantor yang terpelihara/terehabilitasi	1 gedung		Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
9,6	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan prasarana gedung Kantor yang terpelihara/terehabilitasi	1 tahun	1 tahun	Belum Optimalnya Pemeliharaan sarana dan Prasarana Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
9,7	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung gedung Kantor yang terpelihara/terrehabilitasi	1 tahun	1 tahun	Belum Optimalnya Pemeliharaan Gedung Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	315 Poin	315 poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi	96 poin	102 poin	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Pengadaan ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah usulan Formasi CPNS/PPPK	1500 Fomasi	1500 formasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penginputan Rencana Kebutuhan Pegawai	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,2	Meningkatnya Kualitas perencanaan Kebutuhan PNS/PPPK	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi CPNS/PPPK	400 formasi	400 formasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penyusunan Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	400 orang	400 orang	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Seleksi CPNS/PPPK	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,4	Meningkatnya Transparansi Pengadaan ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Evaluasi Penyelenggaraan Seleksi CPNS/PPPK	10 kab/Kota	10 Kab/kota	Belum Optimalnya Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Seleksi CPNS/PPPK	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,5	Meningkatnya Kualitas Perumusan bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	jumlah koordinasi perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN	1 kegiatan	1 kegiatan	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penjagaan terhadap PNS yang memasuki masa pensiun	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,6	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiu ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	300 SK	Belum Optimalnya Pelaksanaan melakukan Pemberkasan dan Verifikasi Penerbitan SK Pensiu	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Pemberhentian ASN	Evaluasi Pemberhentian ASN	jumlah dokumen analisis zero growth kebutuhan ASN	1 dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kajian Terhadap Jumlah ASN pensiu sebagai dasar penyusunan formasi CPNS	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,8	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	2 kegiatan	4 Kegiatan	Belum Optimalnya Pelaksanaan Fasilitasi Kelembagaan KORPRI	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,9	Meningkatnya kualitas database pengelolaan data dan informasi ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Aplikasi Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Aplikasi	1 Aplikasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Sosialisasi dan Workshop Pengelolaan SIMADU	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1.10	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	Belum Optimalnya Pelaksanaan Updating data dan Pengolahan Data SIMADU	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1.11	Meningkatnya ketersediaan Dokumen Kepegawaian secara Elektronik	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Tata Naskah yang diakuisisi	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penataan Arsip Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
1.12	Meningkatnya evaluasi data, informasi dan Sistem Informasi Kepegawai	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawai	Jumlah Data ASN yang telah terdokumentasi secara Elektronik	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	Belum Optimalnya Pelaksanaan Alih Media Dokumen Kepegawaian menjadi dokumen elektronik	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 poin	32,5 point	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Mutasi, Promosi dan Pengajuan Kenaikan pangkat ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,1	Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	230 SK	230 SK	Belum Optimalnya Mutasi antar OPD, Antar Provinsi, Antar Kabupaten Kota dalam Provinsi dan Antar Kabupaten Kota Ke Provinsi atau Kabupaten Kota dalam Provinsi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	3000 SK	3000 SK	Belum Optimalnya Pengusulan Kenaikan Pangkat dan Gaji Perkala ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	400 SK	330 SK	Belum Optimalnya seleksi JPT dan Promosi Jabatan Struktural	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	69 point	119 point	Pengembangan Karir belum berdasarkan syarat jabatan dan kualifikasi jabatan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,1	Meningkatnya Produktifitas Kinerja ASN melalui Konseling	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang diberikan Konseling	30 pegawai	30 Pegawai	Peningkatan kapasitas kinerja ASN melalui Konseling belum optimal dilakukan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,2	Meningkatnya Informasi Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang telah Terpetakan Kompetensinya	400 orang	400 orang	Belum Optimalnya Pemetaan Kompetensi bagi Jabatan Struktural	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,3	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat ijin Mengikuti Diklat dan Sertifikasi	100 pegawai	100 pegawai	Belum Optimalnya Penerbitan Rekomendasi Pelaksanaan Diklat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,4	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti pendidikan formal	80 orang	80 orang	Belum Optimalnya Pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,5	Meningkatnya koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	10 kerjasama	10 kerjasama	Belum Optimalnya Workshop dan seminar Pengembangan Kompetensi ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,6	Meningkatnya Pembinaan dan Supervisi Pemetaan Kompetensi ASN	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Kerjasama Pemetaan Kompetensi ASN	10 Dokumen	10 Dokumen	Belum Optimalnya kerjasama Fasilitasi Pengembangan Kompetensi ASN dengan Institusi di luar Pemprov. NTB	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,7	Meningkatnya Kualitas Pola Pengembangan Karir ASN	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Hasil Pemetaan Talenta	300 Pegawai	300 Pegawai	Belum Tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,8	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	30 orang	Belum Optimalnya Fasilitasi Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
3.9	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan Fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	1 Kegiatan	Belum Optimalnya Sosialisasi Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.10	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	2440 SK	Belum Optimalnya Pembinaan dari pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan/pemberhentian dalam jabatan fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.11	Meningkatnya Fasilitasi Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	Belum Optimalnya Fasilitasi Penyusunan DUPAK/PAK jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.12	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir jabatan Fungsional	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Pengembangan karir jabatan Fungsional	2 Dokumen	2 Dokumen	Belum Optimalnya Evaluasi Pengembangan Karir Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	117,5 point	120 point	Pemanfaatan Teknologi Informasi didalam Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Sisipkan Masih minim sehingga menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap capaian kinerja serta disiplin ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.1	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan tentang Evaluasi Kinerja Aparatur	3 Peraturan	3 Peraturan	Belun Tersusunnya Kebijakan dan Regulasi Terkait Tim Penilai Kinerja Provinsi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PNS yang Berkinerja Baik	12.893 pegawai	12.893 pegawai	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Belum Optimal	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.3	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	4 Dokumen	Evaluasi dan Pembinaan Kinerja belum dilakukan menyeluruh	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.4	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	24 Orang	Pemberian penghargaan masih berumasa kerja belum berdasarkan kinerja	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Satya Lencana Karya Satya	200 Orang	200 orang	Pemberian Penghargaan Tanda Jasa belum menerapkan fairness	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.6	Meningkatnya Kualitas Evaluasi pelaksanaan Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah dokumen Laporan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur	1 dokumen	1 Dokumen	Pelaksanaan Pemberian penghargaan masih terbatas pada hari besar dan belum menjadi rutinitas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.7	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 OPD	46 OPD	Pembinaan Disiplin ASN belum melekat sehingga masih dijumpai ASN yang melanggar disiplin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.8	Menurunnya Tingkat Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah PNS yang dijatuhki Hukuman Disiplin	30 SK	30 SK	Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Lambat karena keterbatasan sumberdaya	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.9	Meningkatnya kualitas Mediasi Perceraian Pegawai	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Pemberian Izin Kawin Cerai PNS	20 SK	30 SK	Porese Izin Percearian lambat dikarenakan kuranggososialisasi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
4.10	Meningkatnya Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	jumlah Laporan Disiplin ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	Evaluasi Disiplin ASN belum dapat ditindaklanjuti secara menyeluruh	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

dari tabel diatas dapat kita lihat capaian kinerja BKD Provinsi NTB secara umum sangat baik dengan capaian Realisasi Fisik Mencapai 99,93%. namun demikian terdapat beberapa kendala sebagaimana kolom 7 tabel diatas namun dapat diatasi lebih lanjut sebagaimana kolom 8. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam setiap pencapaiannya mengedepankan konsep pelayanan prima dengan melakukan berbagai inovasi antara lain adalah :

- a) Pengembangan *Assesment Center* dalam memetakan kompetensi ASN Lingkup Profinsi NTB sehingga setiap ASN Memiliki profile lengkap pengenai kompetensi dan arah pengembangan karir ASN.;
- b) Pengembangan dan Penataan Sistem Informasi Kepegawaian yang dahulu dikenal SIMPEG dikembangkan menjadi SIMADU (sistem Management ASN Terpadu). SIMADU dibangun dalamrangka meningkatkan ketersediaan informasi kepegawaian bagi user dari tataran pengambilan kebijakan (Gubernur) sampai dengan masing-masing individu ASN. Didalam SIMADU terkantung data base kepegawaian maing-masing ASN sehingga dokumen-dokumen kepegawaian dapat terekam dengan baik berupa dokumen elektronik sehingga dapat memudahkan masing-masing ASN. Disisi lain dengan diaplikasikannya SIMADU dapat mempermudah layanan kepegawaian mengingat jumlah ASN Provinsi NTB yang besar yakni 13.612 Pegawai yang tersebar dari ujung barat hingga ujung timur NTB. Dengan pelayanan berbasis online kedepannya masalah jarak dan waktu dapat diminimalisir.
- c) Pelayanan Kepegawaian sudah mengarah kepada *paperless*. Dengan meminimalisir penggunaan kertas diharapkan dapat menghemat anggaran dan mempercepat proses pelayanan kepegawaian.
- d) Pembinaan Disiplin telah dilakukan secara berjenjang dengan lebih menekankan tindakan preventif guna meminimalisir pelanggaran disiplin. Pada setiap proses pemeriksaan dipadukan dengan pemberian konseling bagi ASN yang terindikasi

indisipliner sehingga diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan disiplin secara persuasif

3.2. REALISASI ANGGARAN

Untuk memberikan pemahaman secara utuh dan menyeluruh terhadap capaian kinerja Program/Kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB lebih lanjut akan dibahas Capaian Realisasi Kinerja baik capaian kinerja keuangan maupun fisik tahun 2022 dengan ringkasan Dokumen Pelaksanaan Anggaran sebagaimana berikut :

Tabel 3.12
Ringkasan DPA pada Badan Kepegawaian Daerah
Provinsi NTB Tahun 2022

Kode Rekening	Uraian	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
4	Pendapatan Daerah	-		
5.	Belanja Daerah			
5.1.	Belanja Operasi	14.278.964.204	13.580.629.686	97,65
5.1.01	Belanja Pegawai	10.113.880.844		
5.1.02	Belanja barang dan jasa	4.165.083.360		

Secara lebih detail dapat dilihat pada tabel capaian kinerja keuangan dan fisik tahun 2022 dibawah :

Tabel 3.13
Capaian Kinerja Keuangan dan Fisik Tahun 2022

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			Keuangan		Fisik (%)
			Rp	%	
1	2	3	4	5	6
	Badan Kepegawaian Daerah dan Unit Penilaian Kompetensi	14.278.964.204	13.580.629.686	97,65	99,93

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			Keuangan		Fisik (%)
			Rp	%	
1	2	3	4	5	6
5 03 01	Badan Kepegawaian Daerah	14.143.594.204	13.445.259.686	99,48	97,98
5 03 01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12.492.918.304	11.797.403.066	94,43	97,74
5 03 01 1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	174.559.000	174.456.500	99,94	100,00
5 03 01 1.01 01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	23.620.000	23.620.000	100,00	100,00
5 03 01 1.01 02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	23.620.000	23.603.750	99,93	100,00
5 03 01 1.01 03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	23.620.000	23.619.250	100,00	100,00
5 03 01 1.01 04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	10.045.000	9.962.750	99,18	100,00
5 03 01 1.01 05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	12.815.000	12.813.750	99,99	100,00
5 03 01 1.01 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	23.370.000	23.370.000	100,00	100,00
5 03 01 1.01 07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	57.469.000	57.467.000	100,00	100,00
5 03 01 1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10.247.910.844	9.570.612.962	97,47	97,32
5 03 01 1.02 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10.089.580.844	9.412.293.712	97,27	97,27
5 03 01 1.02 03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	72.580.000	72.570.000	99,99	99,99
5 03 01 1.02 05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	18.170.000	18.170.000	100,00	100,00
5 03 01 1.02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	59.580.000	59.579.250	100,00	100,00
5 03 01 1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	22.526.100	22.525.570	100,00	100,00
5 03 01 1.03 02	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	22.526.100	22.525.570	100,00	100,00
5 03 01 1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	25.000.000	25.000.000	100,00	100,00
5 03 01 1.05 04	Koordinasi dan				

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Angaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			Keuangan		Fisik (%)
			Rp	%	
1	2	3	4	5	6
	Pelaksanaaan Sistem Informasi Kepegawaian	25.000.000	25.000.000	100,00	100,00
5 03 01 1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	930.837.560	930.314.790	100,00	100,00
5 03 01 1.06 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	24.340.000	24.340.000	99,94	99,94
5 03 01 1.06 05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	212.593.000	212.407.600	100,00	100,00
5 03 01 1.06 06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	23.180.000	23.177.000	99,91	99,91
5 03 01 1.06 08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	19.440.000	19.440.000	99,99	99,99
5 03 01 1.06 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	54.000.000	53.910.841	100,00	100,00
5 03 01 1.06 11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	558.580.000	558.334.829	99,83	99,83
5 03 01 1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	894.584.800	38.704.520	99,96	99,96
5 03 01 1.08 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	8.458.000	877.102.067	100,00	100,00
5 03 01 1.08 02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	280.350.000	8.395.000	99,24	99,24
5 03 01 1.08 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	605.776.800	277.679.667	99,26	99,26
5 03 01 1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	197.500.000	591.027.400	99,05	99,05
5 03 01 1.09 01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	171.100.000	197.391.177	99,51	99,51
5 03 01 1.09 06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	26.400.000	170.991.177	99,94	99,94
				-	-
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.650.675.900	1.647.856.620	99,83	99,83
5 03 02 1.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	714.157.100	1.647.856.620	99,90	99,90
5 03 02 1.01 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan	471.510.100	713.408.370	99,96	99,96

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			Keuangan		Fisik (%)
			Rp	%	
1	2	3	4	5	6
	PPPK				
5 03 02 1.01 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	24.450.000	471.311.370	100,00	100,00
5 03 02 1.01 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	103.002.000	24.450.000	99,62	99,62
5 03 02 1.02	Mutasi dan Promosi ASN	540.015.000	102.612.000	99,86	99,86
5 03 02 1.02 01	Pengelolaan Mutasi ASN	37.535.000	115.035.000	99,72	99,72
5 03 02 1.02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	104.100.000	538.528.250	99,77	99,77
5 03 02 1.02 03	Pengelolaan Promosi ASN	398.380.000	37.450.000	99,77	99,77
5 03 02 1.03	Pengembangan Kompetensi ASN	187.425.000	103.860.000	99,71	99,71
5 03 02 1.03 03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	30.970.000	397.218.250	99,77	99,77
5 03 02 1.03 08	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	23.840.000	186.997.000	99,76	99,76
5 03 02 1.03 12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	22.980.000	30.895.000	99,96	99,96
5 03 02 1.03 13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	51.310.000	23.830.000	99,20	99,20
5 03 02 1.03 14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	58.325.000	22.797.000	99,97	99,97
5 03 02 1.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	209.078.800	51.294.000	99,75	99,75
5 03 02 1.04 03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	129.201.800	58.181.000	99,93	99,93
5 03 02 1.04 04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	23.482.000	208.923.000	100,00	100,00
5 03 02 1.04 07	Pembinaan Disiplin ASN	56.395.000	129.200.000	99,74	99,74
UNIT PELAYANAN PENILAIAN KOMPETENSI					
Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan				
1	2	3	4	5	6
5 03 01	UPPK	135.370.000	131.385.750	97,06	97,06
5 03 01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	23.507.250	4.362.250	85,86	85,86
5 03 01 1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.114.000	4.362.250	53,76	53,76
5 03 01 1.02 03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi	5.424.000	1.688.750	31,13	31,13

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			Keuangan		Fisik (%)
			Rp	%	
1	2	3	4	5	6
	Keuangan SKPD				
5 03 01 1.02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	2.690.000	2.673.500	99,39	99,39
5 03 01 1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	19.266.000	19.145.000	99,37	99,37
5 03 01 1.06 04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	16.916.000	16.800.000	99,31	99,31
5 03 01 1.06 05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	2.350.000	2.345.000	99,79	99,79
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	107.990.000	107.878.500	99,90	99,90
5 03 02 1.03	Pengembangan Kompetensi ASN	107.990.000	107.878.500	99,90	99,90
5 03 02 1.03 01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	8.600.000	107.878.500	99,40	99,40
5 03 02 1.03 02	Pengelolaan Assessment Center	88.700.000	8.548.500	100,00	100,00
5 03 02 1.03 06	Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	10.690.000	88.700.000	99,44	99,44

Dari tabel diatas, pada tahun 2022 Jumlah anggaran pada Badan Kepegawian Daerah Provinsi NTB sebesar Rp. 14.278.964.204 dan terealisasi sejumlah Rp. 13.580.629.686 atau sebesar 97,65%. Sedangkan capaian kinerja fisiknya mencapai 99,93%

BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan wujud pertanggung jawaban atas pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan, serta sekaligus sebagai gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil evaluasi pada kegiatan yang telah dilakukan pada Tahun 2022 sebagai penjabaran dari program yang ditetapkan, maka diperoleh keterangan bahwa realisasi capaian secara fisik sangat tinggi dan untuk capaian realisasi keuangan dengan kategori baik walaupun sempat beberapa kali terdapat kebijakan refocusing anggaran karena pandemic Covid - 19. Tidak berlebihan kiranya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2022 dapat diselesaikan dengan baik yang tercermin dari capaian indikator kinerja yang tentu saja masih ditemui adanya hambatan yang ke depannya menjadi bahan masukan sebagai umpan balik (*feedback*) bagi pengambil keputusan untuk melakukan evaluasi atau peninjauan kembali kebijakan dan program-program yang telah ditetapkan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun beberapa kegiatan yang anggarannya terpangkas secara total sehingga kegiatan tersebut tidak dilaksanakan samasekali

Berdasarkan keterangan yang telah disajikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pencapaian indikator kinerja secara fisik pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB sangat baik yaitu 99,93 % atau bisa dikategorikan kinerjanya sangat tinggi. Capaian ini tidak lepas dari kontribusi dan kerja sama seluruh komponen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi;
2. Pencapaian secara realisasi keuangan dapat dikategorikan juga sangat baik, hal ini dapat dilihat dari realisasi belanja dengan kategori baik yaitu 97,65 % atau dari jumlah anggaran Rp. 14.278.964.204 terealisasi sejumlah Rp. 13.580.629.686, -

Disisi lain tentunya pelaksanaan program kerja yang dilakukan pada tahun 2022 tidak lepas dari berbagai problematika dan kendala didalam pelaksanaannya. Berikut kami sajikan langkah-langkah di masa mendatang guna dapat dijadikan solusi dalam penyelesaian masalah dan peningkatan kinerja organisasi :

1. Penyiapan dan pemantapan regulasi terkait Manajemen ASN sebagai petunjuk pelaksanaan Manajemen ASN Lingkup Pemerintah Provinsi NTB diantaranya terkait adengan Manajemen Talenta, Pengembangan karir, Pola Karir, Kinerja, Disiplin serta reward dan phunishment;
2. Penyiapan Big Data ASN yang terintegrasi guna memudahkan pelayan kepegawian di era digital sekaligus implementasi penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
3. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur dan Penguatan Assesment Center melalui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan serta pemetaan kompetensi ASN guna pengimplementasian manajemen talenta;
4. Penerapan Manajemen Kinerja dan Disiplin berbasis elektronik guna meningkatkan produktifitas dan disiplin ASN;
5. Peningkatan kesejahteraan pegawai dengan penerapan remunerasi/*singgle salary* berdasarkan capaian kinerja secara berkeadilan.

Akhirnya dengan disusunnya LAKIP/LKJIP Tahun 2022 ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan terkait kinerja berikut problematika serta solusi yang ada sehingga mampu menjawab isu strategis guna tercapainya visi ke-2 Gubernur yakni “NTB BERSIH DAN MELAYANI MELALUI TRANSFORMASI BIROKRASI YANG BERINTEGRITAS, BERKINERJA TINGGI, BERSIH DARI KKN DAN BERDEDIKASI”.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**



Drs. MUHAMMAD NASIR

Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19640412 199003 1 013