

# LKJIP

**BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH  
PROVINSI NTB**

**TAHUN 2024**



[www.bkd.ntbprov.go.id](http://www.bkd.ntbprov.go.id)



@bkdprovinsintb



BKD Provinsi NTB



Badan Kepegawaian  
Daerah Provinsi NTB

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>1</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>2</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>3</b>
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>14</b>
3.1. CAPAIAN KINERJA.....	14
3.1.1 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024.....	15
3.1.2. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Beberapa Tahun Terakhir .....	41
3.1.3. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 dengan Target Akhir RENSTRA.....	43
3.1.4. Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional .....	57
3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta solusi.....	59
3.1.6. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	62
3.2. REALISASI ANGGARAN.....	78
<b>BAB IV .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 1. 1 Isu Strategis, Permalsahan dan Akar masalah padaBadan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB .....	4
Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024-2026.....	7
Tabel 2. 2 Rencana Kerja Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB .....	8
Tabel 2. 3 Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024 .....	9
Tabel 3. 1 Capaian IKD, IKK dan IKU pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dari Tahun 2024.....	16
Tabel 3. 2 Capaian Indikator Kinerja Daerah dan Indikator Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Bidang Kepegawaian Tahun 2024 .....	17
Tabel 3. 3 Capaian Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2024 .....	19
Tabel 3. 4 Aspek dan Arah Strategi Kebijakan serta Capaian Penerapan Sistem Merit Tahun 2024 .....	22
Tabel 3. 5 Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB Tahun 2024.....	34
Tabel 3. 6 Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 .....	35
Tabel 3. 7 Capaian IKD, IKK dan IKU pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dari Tahun 2019 s.d. 2023 .....	42
Tabel 3. 8 Evaluasi terhadap Hasil RENJA BKD Provinsi NTB Tahun 2024.....	44
Tabel 3. 9 Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Badan Kepegawian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2022 s.d. 2024 .....	57
Tabel 3. 10 Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 .....	60
Tabel 3. 11 Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan, Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 Desember 2024.....	64
Tabel 3. 12 Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana .....	67
Tabel 3. 13 Jenis Standar Oprasional Prosedur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.....	69
Tabel 3. 14 Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024.....	71
Tabel 3. 15 Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 .....	78

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat ditetapkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 9 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Kedudukan Badan Kepegawaian Daerah sebagai unsur penunjang pemerintah daerah dalam penyelenggaraan manajemen ASN meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan urusan wajib pemerintah bidang kepegawaian.

Seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi, seluruh elemen pemerintah terus berpacu dalam melakukan pembenahan 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 pemanfaatan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Berkaitan dengan peran Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian, isu strategis yang menjadi akar masalah dan menjadi focus penyelesaian, dapat diidentifikasi secara umum sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Isu Strategis, Permasalahan dan Akar masalah pada**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB**

No.	Isu Strategis	Permasalahan	Akar Masalah
1	Penataan Perencanaan kebutuhan pegawai yang komprehensif sesuai dengan Visi/Misi Daerah	Kwantitas Pegawai tidak dibarengi dengan Kualitas Pegawai sehingga secara terus menerus merasa kekurangan pegawai dalam menjalankan TUPOKSI serta pencapaian tujuan organisasi	Belum Tersusunnya Rencana Kebutuhan Pegawai Jangka Panjang/Menengah yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dalam rangka peningkatan produktifitas Organisasi
2	Penguatan Perencanaan pendidikan dan pelatihan yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi serta terkait dengan pola karier	Rendahnya Kompetensi Pegawai yang berimplikasi kepada rendahnya produktifitas Individu dan/ organisasi	Pengembangan Kompetensi Pegawai yang masih minim (kurang dari 20 Jam) dan Belum berdasarkan Syarat jabatan atau kompetensi minimum jabatan
3	Penataan promosi, mutasi, dan rotasi berbasis kompetensi dan pola karier menggunakan mekanisme yang jelas, akuntabel, dan transparan	Jenjang Karier tidak jelas, Penempatan Jabatan masih Bersifat subjektif dan tidak berdasarkan kompetensi dan kinerja	Promosi, Mutasi dan Rotasi belum menggunakan Mekanisme Rencana Suksesi sesuai dengan kaidah Talent Manajemen
4	Peningkatan objektivitas penilaian kinerja individu berdasarkan produktifitas dan linear dengan tunjangan kinerja yang diberikan	Rendahnya Produktifitas Individu pegawai berdampak pada Produktifitas Organisasi dan Rendahnya Motivasi Kinerja Pegawai	Produktifitas Pegawai belum dapat diukur secara akurat serta rendahnya motivasi pegawai dikarenakan pemberian Tambahan Penghasilan yang belum Objektif
5	Penegakan aturan disiplin, kode etik/ prilaku, netralitas ASN dan benturan kepentingan dilakukan secara tegas dan akuntabel	Masih terdapat ASN yang Melanggar Disiplin/Kode Etik/Prilaku, Netralitas ASN serta Benturan Kepentingan	Pembinaan Disiplin belum dilakukan secara melekat dan berjenjang serta penindakan disiplin yang masih belum tegas dan akuntabel
6	Pengelolaan jabatan untuk mendukung terwujudnya birokrasi yang lebih dinamis dan	Rendahnya Profesionalitas ASN serta masih rendahnya Pelayanan Publik diakibatkan oleh	Belum Masifnya upaya peralihan jabatan dari jabatan fungsional umum ke fungsional

No.	Isu Strategis	Permasalahan	Akar Masalah
	profesional, serta peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja pelayanan pemerintah kepada publik	Belum Optimalnya pengelolaan jabatan fungsional	tertentu dikarenakan masih rendahnya standar kompetensi jabatan yang dimiliki
7	Peningkatan kapasitas sistem informasi kepegawaian secara cepat dan tepat serta informatif yang terintegrasi dengan sistem lain	Belum Terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian sehingga Kualitas Pelayanan Kepegawaian masih rendah	Masih Terdapat Ego Sektoral terhadap pengelolaan Data Kepegawaian
8	Penerapan manajemen talenta dalam penerapan sistem merit	Belum Optimalnya Pelaksanaan Manajemen ASN karena Kebijakan-kebijakan manajemen ASN yang diambil belum berdsarkan Kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin	impelementasi merit sistem yang masih rendah pada aspek Seleksi dan Promosi yang belum adil dan kompetitif, rendahnya prinsip fairness (kompetensi), pemberian reward dan phunishment belum berdsarkan kinerja, penegakan disiplin/netralitas/kode etik yang masih rendah, serta rendahnya efektifitas dan efisiensi manajemen ASN

Dari hasil evaluasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) didalam menjalankan Manajemen ASN masih sangat sedikit kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang menerapkan manajemen sumber daya manusia apartur (SDMA) dengan baik sesuai dengan prinsip meritokrasi. Area perubahan yang berkaitan dengan mentalitas aparatur sipil negara (ASN) malah tidak terlihat program dan gaungnya. Kapabilitas dan integritas ASN pun masih banyak dipertanyakan orang.

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa aturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999

tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, dan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah yang telah Disusun dan berdasarkan uraian tugas dan fungsi organisasi maka ditetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Pada periode Renstra 2024-2026 yaitu :

**Tabel 2. 1**  
**Tujuan dan Sasaran pada**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024-2026**

NO	TUJUAN dan SASARAN BKD	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	CAPAIAN 2 TAHUN TERAKHIR		TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-		
			2022	2023	2024	2025	2026
<b>A</b>	<b>Tujuan</b>						
<b>1</b>	Terwujudnya Profesionalitas ASN Melalui Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur	Indeks Profesionalisme ASN	63 %	71 %	73 %	74 %	76 %
<b>B</b>	<b>Sasaran</b>						
<b>1.</b>	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Nilai Penerapan Sistem Merit	287 Kategori III (baik)	NULL	301,5 Kategori III (baik)	338,5 Kategori IV (sangat baik)	369,5 Kategori IV (sangat baik)
<b>2.</b>	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan	13,37 %	13,37 %	13,40 %	13,60 %	13,80 %
		Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik	21,42 %	21,42%	23,6%	24,4 %	25,2%
		Persentase Aspek Disiplin ASN	4,97%	4,97%	4,98%	4,98%	4,99%

dari tabel diatas dapat kita lihat Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yaitu “Terwujudnya Profesionalitas ASN melalui Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur” dengan sasaran (1) “Mewujudkan Majemen SDM Aparatur yang Meritokrasi ” dan (2) “Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja”.

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah tahun 2024-2026 serta Rencana Kerja tahun 2024 maka telah ditetapkan rencana



kerja tahunan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja. Berikut kami sajikan perjanjian kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB tahun 2024 :

**Tabel 2. 2**  
**Rencana Kerja Tahun 2024 pada**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Nilai Penerapan Sistem Merit	301,5 Poin
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan	13,40 Persen
		Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik	23,6 Persen
		Persentase Aspek Disiplin ASN	4,98 Persen

Untuk dapat mengukur rencana kinerja tahun 2024 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 2024 :

**Tabel 2. 3**

**Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024**

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024	
				K	Rp
1	2	3	4	5	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi</li> <li>•Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja</li> </ul>	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Penerapan Sistem Merit Indeks Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin	301,5 41,98	18.055.246.684
A	Meningkatnya layanan Penunjang urusan pemerintah Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai SAKIP Lingkup OPD Tingkat tata Kelola Manajemen ASN Lingkup OPD Nilai Raport SPBE Lingkup OPD Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup OPD	88 100 100 90	16.233.329.784
1	meningkatkan Kualitas Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	21	181.142.200
1.1.	meningkatkan kualitas Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1	81.503.700
1.6	meningkatkan kualitas Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12	70.038.500
1.7	meningkatkan kualitas Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4	29.600.000
2	meningkatkan kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	13.104.123.124
2.1.	meningkatkan kualitas Pembayaran gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90	12.915.744.324
2.3	meningkatkan kualitas Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	98.779.800
2.5	meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	22.280.000
2.6	meningkatkan kualitas Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyediaan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	1	10.595.000

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024	
				5	
1	2	3	4	K	Rp
2.7	meningkatnya kualitas Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	4	56.724.000
3	meningkatnya kualitas Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	100	48.884.000
3.2	meningkatnya kualitas Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1	48.884.000
5	meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	1.440.924.480
5.1	meningkatnya kualitas Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2	12.505.800
5.2	meningkatnya kualitas Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10	19.760.000
5.4	meningkatnya kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	131.573.800
5.5	meningkatnya kualitas Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	3	20.600.000
5.6	meningkatnya kualitas Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12	75.280.000
5.8	meningkatnya kualitas Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	60	40.410.000
5.9	meningkatnya kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	1.066.700.000
5.10	meningkatnya kualitas Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2	48.494.880
5.11	meningkatnya kualitas Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	2	25.600.000
6	meningkatnya kualitas pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan Barang Milik Daerah	100	252.080.700
6.4	meningkatnya kualitas Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50	252.080.700
7	meningkatnya kualitas penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100	918.025.280

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024	
1	2	3	4	5	
				K	Rp
7.1	meningkatnya kualitas Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	10.370.000
7.2	meningkatnya kualitas Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	368.737.200
7.4	meningkatnya kualitas Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4	538.918.080
8	meningkatnya kualitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	100	288.150.000
8.1	meningkatnya kualitas Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	25	208.150.000
8.6	meningkatnya kualitas Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	4	22.310.000
8.9	meningkatnya kualitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi i Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	57.690.000
8	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Merit Sistem	301,5	1.636.857.400
	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan		13,4		
	Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik		23,6		
	Persentase Aspek Disiplin ASN		4,97		
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pegawai yang efektif, Pengadaan yang transparan dan akuntabel, Sistem Informasi yang terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan yang exelent	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	114	671.078.500
1.3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan PNS dan PPK yang transparan, kompetitif, akuntabel, bebas KKN, tidak diskriminatif	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	428.998.500
1.5	Meningkatnya Kualitas Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian yang Tepat Waktu	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	49.980.000

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024	
				5	
1	2	3	4	K	Rp
1.6	Meningkatnya Kesejahteraan ASN melalui pemberian perlindungan dan Pelayanan profesi ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	46.500.000
1.1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	145.600.000
2	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kontribusi terhadap organisasi	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	22,5	541.478.900
2.1	Meningkatnya kualitas Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	1	90.660.000
2.2	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN secara tepat waktu	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	168.659.800
2.3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Promosi ASN sesuai dengan kaidah merit sistem	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8	282.159.100
3	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	60	189.760.000
3.3	Meningkatnya kualitas engelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN secara berkala	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	57.500.000
3.8	Meningkatnya kualitas Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional sesuai dengan syarat jabatan	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	20	57.500.000
3.1 3	Meningkatnya kualitas pembinaan fungsional ASN secara berkala	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	20	74.760.000
4	Meningkatnya predikat kinerja organisasi, produktifitas kinerja individu dan kesejahteraan ASN berdasarkan capaian kinerja dan kedisiplinan ASN.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	105	234.540.000
	Meningkatnya Kinerja ASN yang Objektif dan Produktif		Indeks Kinerja ASN	23,6	
	Meningkatkan Disiplin, Integritas dan Netralitas ASN		Indeks Disiplin ASN	4,97	
4.2	Meningkatnya kualitas Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang Objektif dan akuntabel	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	94.180.000
4.4	Meningkatnya kualitas ASN yang Diberikan Penghargaan sesuai dengan Kinerja dan Disiplin	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200	44.400.000

No	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024	
				5	
				K	Rp
4.7	Meningkatnya kualitas ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20	95.960.000
	UPPK			100	185.059.500
1	meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	44.259.500
1.1	meningkatkan kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	6.839.500
1.2	meningkatkan kualitas Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	3	2.920.000
1.3	meningkatkan kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	34.500.000
2	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	60	140.800.000
2.1	Meningkatnya kapasitas Kinerja ASN guna mendukung kinerja organisasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	400	5.500.000
2.2	Meningkatnya ketersediaan data Potensi ASN secara lengkap dan akurat	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	3	135.300.000

## **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 2024 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 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 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2024**

Pengukuran kinerja merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan dan/atau kegagalan dari pelaksanaan pelayanan kedinasan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, yang secara operasional dilaksanakan setiap tahun melalui program dan kegiatan.

Dalam RPD Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024 – 2026 telah ditetapkan sejumlah Indikator Kinerja sebagai ukuran kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tanggungjawab melaksanakan penyelenggaraan urusan manajemen kepegawaian. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan urusan kepegawaian diperlukan sebuah tolok ukur (indikator kinerja) yang jelas dan nyata agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat terarah dan fokus pada tujuan. Indikator kinerja juga dapat memberi gambaran

tentang prestasi yang diharapkan di masa mendatang untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja.

Berikut ini akan ditampilkan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPD pada tabel:

**Tabel 3. 1**

**Capaian IKD, IKK dan IKU pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dari Tahun 2024**

No	URAIAN	Indikator	Target Capaian Tahun 2024		
			Target	Capaian	Tingkat Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Indikator Kinerja Daerah (IKD) RPD	Indeks Reformasi Birokrasi	BB	BB	100
2	Indikator Kinerja Kunci (IKK) RPD	Indeks Profesionalisme ASN	70,97	78,43	92,97
3	Indikator Kinerja OPD	Nilai Tingkat Penerapan Sistem Merit	284,5	264,5	110,51

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024*

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada tahun 2024 capaian indikator kinerja daerah (IKD) RPD dengan indikator Indeks Reformasi birokrasi tingkat capaiannya sebesar 100% dan Capaian indikator kinerja kunci (IKK) RPD dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN tingkat capaiannya sebesar 92,97%, sedangkan untuk indikator kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dengan indikator Nilai Penerapan Sistem Merit capaiannya sebesar 110,51%.

Bidang Kepegawaian merupakan salah satu unsur penunjang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang bersifat strategis yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan Urusan Pemerintahan di daerah sesuai dengan amanat undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk melaksanakan fungsi penunjang Bidang Kepegawaian, dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

BKD Provinsi NTB mengambil peran yang sangat penting dalam melaksanakan transformasi birokrasi yang meliputi 8 (delapan) area Perubahan 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 8 area tersebut, yang bersinggungan langsung dengan Urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian adalah Area Pertama yakni Aspek Mental Aparatur dan Manajemen Perubahan serta Area Keenam yakni Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara.

Untuk menjawab tantangan dalam pengelolaan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB menetapkan sasaran kinerja Organisasi tahun 2024 yaitu :

1. Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritokrasi dengan indikator Nilai Penerapan Sistem Merit;
2. Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN (dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin).

Kedua sasaran diatas bertujuan untuk menciptakan aparatur yang professional dan melayani dengan menerapkan sistem merit dimana 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 sehingga mampu melakukan percepatan pencapaian reformasi birokrasi menuju NTB yang Gemilang.

Dari Kedua Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi diatas yang dituangkan dalam perjanjian kinerja perangkat daerah tahun 2024, dapat kita lihat capaian indikator Perjanjian Kinerja perangkat Daerah sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3. 2**

**Capaian Indikator Kinerja Daerah dan Indikator Perjanjian Kinerja  
Perangkat Daerah Bidang Kepegawaian Tahun 2024**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Satuan)	Kondisi Awal (2024)	Target Akhir Renstra Pada Tahun 2026	Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja (%)	
					Target	Realisasi	Terhadap Target 2024	Terhadap Target Akhir
1	Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	264,5	369,5	301,5	264,5	87,72	71,58

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (Satuan)	Kondisi Awal (2024)	Target Akhir Renstra Pada Tahun 2026	Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja (%)	
					Target	Realisasi	Terhadap Target 2024	Terhadap Target Akhir
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN (Dimensi Kualifikasi, Kinerja, dan Disiplin)	78,43	0,76	0,73	0,7843	107,44	103,2

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

Berdasarkan tabel diatas indikator kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB untuk indikator Indeks Profesionalisme ASN (dimensi kualifikasi, kinerja, dan disiplin) pada tahun 2024 dari target 0,73 point telah tercapai sebesar 0,7843 point atau dengan kata lain tingkat capaian terhadap target kinerja tahun 2024 sebesar 107,44 persen. Sedangkan untuk indikator Nilai Sistem merit pada tahun 2024 dari target 301,5 poin telah tercapai sebesar 264,5. Nilai ini merupakan hasil verifikasi sementara nilai Sistem Merit Provinsi NTB pada aplikasi SIPINTER.

Dari capaian kinerja utama diatas, untuk indikator kinerja Penerapan Sistem Merit telah disusun Strategi dan Road Map Penerapan Sistem Merit lingkup Pemerintah Provinsi NTB yang 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 ode perilaku pegawai ASN;
  7. Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melakukan tugas; dan
  8. Ketersediaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

Target Penerapan Sistem Merit pada tahun 2024 awal pelaksanaan RPD berada pada angka 301,5 poin dan diharapkan pada tahun 2026 akhir pelaksanaan RPD ditargetkan meningkat menjadi 369.5 point (kategori IV dengan level sangat baik). Penetapan target penerapan sistem merit ini dilakukan agar tata kelola kepegawaian lingkup Pemerintah Provinsi NTB menjadi lebih baik. Beberapa arah kebijakan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB untuk menuju tata Kelola kepegawaian yang lebih baik antara lain :

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 dan disiplin

Dari berbagai arah kebijakan yang dilakukan, pengukuran terhadap capaian nilai sistem merit Provinsi NTB dapat tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 3. 3**  
**Capaian Indeks Penerapan Sistem Merit Tahun 2024**  
**Lingkup Pemerintah Provinsi NTB**

NO	Dimensi IPA	Kondisi Awal (2024)	Target Akhir Renstra	Tahun 2024		Tingkat Capaian (%)	
				Target	Realisasi	Terhadap Target 2023	Terhadap Target Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	37.5	40	40	37.5	93.75	93.75
2	Pengadaan	40	40	40	40	100	100
3	Pengembangan Karir	52.5	100	60	52.5	87.5	52.5
4	Promosi dan Mutasi	10	37,5	22.5	10	44.44	26.66
5	Manajemen Kinerja	62.5	75	65	62.5	96.15	83.33
6	Perlindungan dan Pelayanan	16	16	16	16	100	100

NO	Dimensi IPA	Kondisi Awal (2024)	Target Akhir Renstra	Tahun 2024		Tingkat Capaian (%)	
				Target	Realisasi	Terhadap Target 2023	Terhadap Target Akhir
7	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	30	40	40	30	75	75
8	Sistem Informasi	16	21	18	16	88.88	76.1
<b>TOTAL NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT</b>		<b>301,5</b>	<b>369,5</b>	<b>301,5</b>	<b>264,5</b>	<b>76,27</b>	<b>87,72</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

Diawal pelaksanaan RPD 2024-2026, nilai penerapan sistem merit NTB Tahun 2024 berada pada angka 264,5 point atau berada dalam kategori baik. Berikut adalah capaian setiap aspek penilaian sistem merit tahun 2024 dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Aspek perencanaan kebutuhan pegawai, dari target nilai 40 point baru tercapai 37,5 point (kategori baik). Perlu dioptimalkan 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 target nilai 40 point, sudah tercapai 40 point. Ini menunjukkan bahwa pada aspek ini telah dilaksanakan pengadaan pegawai secara transparan dan akuntabel;
3. Aspek pengembangan karir dari target nilai 60 point baru 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 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 target nilai 22.5 point baru tercapai 10 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 nilai 65 point baru tercapai 62,5 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 terkait pembinaan dan pengembangan karir;
  6. Aspek Perlindungan dan Pelayanan dari target nilai 16 point dan telah mencapai target. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan;
  7. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dari target nilai 40 point dan tercapai sebesar 30 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan;
  8. Aspek Sistem Informasi dari target nilai 18 point baru 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 penerapan sistem merit Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2024 berada pada indeks 264,5 point atau pada kategori III dengan sebutan “Baik”. Pencapaian ini tidak terlepas dari beberapa strategi yang telah dilakukan guna mampu melaksanakan sistem merit secara utuh meskipun beberapa sub aspek dirasa masih perlu dilakukan percepatan dan perbaikan. Secara lebih detail capaian Penerapan Sistem Merit dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel 3. 4**  
**Aspek dan Arah Strategi Kebijakan serta Capaian Penerapan Sistem Merit**  
**Tahun 2024**

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
1	Perencanaan Kebutuhan										
	1	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kebutuhan Pegawai	1	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK;	9,3	9,3	100,00	Sudah tersedia Peta Jabatan namun belum ditetapkan PPK, rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah berdasarkan anjab dan abk melalui aplikasi eformasi dan usulan PPK ke pusat.	Sudah Sesuai Roadmap
	2	Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;				Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian;	9,3	9,3	100,00	Data kepegawaian sudah lengkap dan terupdate melalui aplikasi Simadu, namun belum terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya.	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	3	Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;				Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis;	9,3	9,3	100,00	Sudah ada data pegawai yang akan pensiun 5 tahun ke depan dalam sistem informasi kepegawaian dan diperbarui secara otomatis.	Sudah Sesuai Roadmap
	4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);				Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah;	10	9,3	100,00	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah dalam RPJMD.	Sudah Sesuai Roadmap
2	Pengadaan										
	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Meningkatkan Kualitas dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	1	Penyusunan Analisis Kebutuhan, Formasi dan Pelaksanaan Pengadaan ASN	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan;	8	8	100,00	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan dalam RPJMD dan Renstra BKD	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;				Memiliki kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan pegawai dan diperbarui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten;	8	8	100,00	Sudah ada Pergub nomor 47 tahun 2020 yang mengatur tentang Manajemen Sistem Merit, termasuk di dalamnya pengaturan tentang pengadaan ASN.	Sudah Sesuai Roadmap
	3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;				Penetapan hasil penerimaan calon ASN dilakukan secara obyektif dan transparan;	8	8	100,00	Pelaksanaan penerimaan ASN sudah dilakukan secara obyektif dan transparan, diumumkan melalui media sosial dan menggunakan sistem CAT.	Sudah Sesuai Roadmap
	4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;				Instansi pemerintah telah melakukan evaluasi pasca Latsar pada CPNS nya;	8	8	100,00	Sudah melaksanakan Diklat Prajab/Latsar paling lama 1 tahun sejak diangkat CPNS dan melakukan evaluasi pasca Latsar pada CPNS nya .	Sudah Sesuai Roadmap
	5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;				90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar;	8	8	100,00	Semua CPNS sudah ditempatkan sesuai dengan formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar.	Sudah Sesuai Roadmap
3	Pengembangan Karir										

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR	KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
						TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)			(7)	(8)
	1	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Meningkatnya Pengembangan karir pegawai Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi	1 Pengembangan Assesment Center	Sudah menetapkan SKJ untuk JPT, JA dan JF;	6	6	100.00	SKJ JPT, Administrator dan Pengawas per jabatan sedang proses penyusunan oleh Biro Organisasi; penilaian kompetensi merujuk pada PermenPAN & RB Nomor 38 tahun 2017 & PermenPAN & RB Nomor 409 Tahun 2019	Perlu Ditingkatkan
	2	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;		2 Fasilitasi Profesi ASN	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai;	6	6	100.00	Profil pegawai berdasarkan penilaian kompetensi untuk JPT, JA dan JF sudah tersedia, namun belum keseluruhan ASN. Tersedia rekapitulasi Pejabat Struktural dan Pelaksana Gol III/b ke atas yang sudah dan belum mengikuti penilaian kompetensi.	Sudah Sesuai Roadmap
	3	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;		3 Penyusunan Pedoman Pola Pengembangan Karir	Sudah tersedia Talent Pool untuk JPT, JA dan JF;	6	6	91.67	Belum disusun, dikarenakan penilaian kompetensi belum dilaksanakan untuk semua pegawai dan berpedoman pada Standar Kompetensi Jabatan Manajerial dan Sosio Kultural, dan analisis kesenjangan kinerja baru mulai dilaksanakan.	Perlu Ditingkatkan

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	4	Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;				Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT, JA dan JF;	6	6	83.33	Belum disusun, karena belum dilaksanakan pemetaan talenta/talent pool sebagai dasar penyusunan rencana suksesi.	Perlu Ditingkatkan
	5	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;				Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai;	6	5.5	83.33	Hasil analisis kesenjangan untuk JPT dan Struktural Administrator sudah tersedia dan diperbarui secara berkala, untuk Struktural Pengawas sedang proses perbaikan syarat jabatan sehingga belum bisa diperbarui, untuk JF dan Pelaksana belum ada.	Sudah Sesuai Roadmap
	6	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;				Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai;	6	5	83.33	Sudah tersedia data analisis kesenjangan kinerja untuk semua pegawai (sample BKD).	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	7	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;				Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang (5 tahun);	6	5	83.33	Penentuan strategi pengembangan kompetensi dilakukan melalui rapat koordinasi BPSPDM dengan OPD dan Pemkab/Kota se-NTB, dan tersedia data kebutuhan pengembangan kapasitas ASN dalam satu tahun berdasarkan usulan dari masing-masing Perangkat Daerah, sebagai bahan perencanaan kediklatan di BPSPDM	Perlu Ditingkatkan
	8	Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;				Sudah tersedia program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;	6	5	83.33	Sudah ada kalender diklat dari BPSPDM, namun belum dipetakan berdasarkan kebutuhan diklat setiap pegawai dan belum berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja.	Sudah Sesuai Roadmap
	9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;				Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dilaksanakan secara terjadwal dan telah dievaluasi;	6	5	83.33	Sudah ada rancangan pergub tentang sistem pengelolaan pengembangan kompetensi mengenai peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, namun belum mulai melaksanakan.	Perlu Ditingkatkan

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	10	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;				Kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal dan telah dievaluasi hasil coaching dan mentoring;	6	5	83.33	Sudah ada wacana untuk melakukan coaching dan mentoring, namun belum terprogram.	Perlu Ditingkatkan
<b>4</b>	<b>Promosi dan Mutasi</b>										
	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Meningkatkan Kualitas Promosi dan Mutasi sesuai dengan Talenta	1	Pengelolaan Mutasi ASN	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi;	6	3.5	58.33	Sudah ada Pergub No.41 tahun 2020 tentang Manajemen Sistem Merit yang mengatur tentang Pola Karir, namun pelaksanaannya belum berdasarkan pada manajemen talenta dan rencana suksesi.	Perlu Ditingkatkan
	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;		2	Pengembangan karir dan promosi ASN	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	10	3.5	58.33	Sudah ada Peraturan Gubernur No. 38 tahun 2017 tentang Tata Cara Pengisian JPT.	Perlu Ditingkatkan



No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif;		3	Pengelolaan Karir Dalam Jabatan Fungsional	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment;	7,5	3	54.55	Pengisian JPT sudah melalui lelang terbuka, untuk lingkup instansi Pemerintah Provinsi NTB dan Kabupaten/Kota lingkup Provinsi NTB. Pengisian Jabatan Administrator berdasarkan hasil penilaian kompetensi, namun belum melakukan metode skoring seperti pada JPT.	Perlu Ditingkatkan
<b>5</b>	<b>Manajemen Kinerja</b>										
	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Meningkatkan Kualitas Pencapaian Kinerja Individu	1	Pengembangan Penilaian Kinerja ASN	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	20	20	100.00	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai, diturunkan dari Renstra Organisasi.	Sudah Sesuai Roadmap
	2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;				Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai;	12.5	12.5	100.00	Sudah ada pedoman pengukuran prestasi dan perilaku kerja	Sudah Sesuai Roadmap
	3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;				Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja;	10	10	100.00	Sudah melaksanakan penilaian kinerja sebulan sekali.	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;				Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut;	10	10	100.00	Sudah ada analisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk peningkatan kinerja.	Perlu Ditingkatkan
	5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir;				Hasil penilaian kinerja sudah menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool;	10	10	100.00	Sudah ada peraturan internal terkait persyaratan SKP untuk pengisian JPT (Pergub No. 38 Tahun 2017 pasal 6 ayat 2), dan tim penilai angka kredit jafung untuk persyaratan naik jenjang.	Perlu Ditingkatkan
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin										
	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Meningkatkan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai	1	Penegakan Disiplin, pemberian penghargaan dan perlindungan ASN	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja;	10	9	90.00	Sudah ada SK dan Keputusan Gubernur No. 9 tahun 2020 tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja, beban kerja,tempat tugas, kondisi kerja dan pertimbangan obyektif lainnya.	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;		2	Pembinaan Disiplin ASN	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan sudah dilaksanakan secara periodik (terjadwal);	7	5	71.43	Sudah ada Pergub No. 41 tahun 2020 tentang Manajemen Sistem Merit yang mengatur tentang pemberian penghargaan, namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	Sudah Sesuai Roadmap
	3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;				Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten;	9	8	88.89	Sudah ada Pergub No. 22 Th. 2018 Tentang Kode Etik, Pergub No. 25 Th. 2014 tentang Disiplin Kerja PNS, Tim Penegakan Disiplin dan melaksanakannya.	Sudah Sesuai Roadmap
	4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;				Database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN);	9	8	88.89	Database terkait penegakan disiplin telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	Sudah Sesuai Roadmap
7	Perlindungan dan Pelayanan										

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Meningkatkan Perlindungan dan pelayanan bagi ASN	1	Pengelolaan Lanjutan ASN Pendidikan	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwal;	8	8	100,00	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai melalui Pergub no. 47 tahun 2020 namun belum menjadi agenda tetap/terjadwal	Sudah Sesuai Roadmap
	2	Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;		2	Fasilitasi Kelembagaan Profesi ASN	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll.);	8	8	100,00	Sudah menyediakan sistem pelayanan kepegawaian melalui aplikasi Simadu dan Website BKD untuk memudahkan informasi pengusulan karis, karsu, karpeg, KP.	Sudah Sesuai Roadmap
8	Sistem Informasi										
8	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Meningkatkan Ketersediaan Informasi Pegawai yang Terintegrasi	1	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	6	6	100,00	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online yang dapat menyajikan data real time melalui aplikasi Simadu	Sudah Sesuai Roadmap

No	ASPEK		STRATEGI ARAH KEBIJAKAN	PROGRAM/KEGIATAN/INDIKATOR		KONDISI SISTEM MERIT YANG HENDAK DICAPAAI	TARGET DAN REALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT T.A. 2024			KONDISI SISTEM MERIT SAAT INI	KETERANGAN
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)		
(1)	(2)		(3)	(4)		(5)	(6)			(7)	(8)
	2	Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;		2	Pengembangan Sistem Informasi Manajemen ASN dan Manajemen Naskah dan Dokumen ASN	Sudah menerapkan e-performance yang terintegrasi dengan sistem informasi tentang pengembangan karir pegawai;	2	2	100,00	Sudah ada e-performance yang terkait tunjangan kinerja melalui aplikasi eSipja, namun masih tahap percobaan belum sosialisasi.	Perlu Ditingkatkan
	3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;				Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual dan e-office;	2	2	100,00	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara manual (masih membutuhkan pengumpulan berkas dari ASN untuk mengurus KP/pensiun/jafung) dan e-office (mengirimkan hasil scan dokumen untuk mengurus administrasi kepegawaian melalui SAPK)	Sudah Sesuai Roadmap
	4	Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;				Sudah membangun assesment centre dan digunakan sebagai alat penilaian kompetensi seluruh pegawai di lingkungan instansi;	6	6	100,00	Sudah ada assesment Center sebagai alat penilaian kompetensi bagi sebagian pegawai (struktural dan calon struktural)	Sudah Sesuai Roadmap
TOTAL NILAI PENERAPAN SISTEM MERIT							301.5	264.5	87,72		

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

Dari evaluasi penerapan Sistem Merit diatas setidaknya ada 12 sub aspek yang masih perlu dilakukan peningkatan diantaranya :

1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan dimana saat ini SKJ JPT, Administrator dan Pengawas per jabatan sedang proses penyusunan oleh Biro Organisasi; penilaian kompetensi merujuk pada PermenPAN & RB Nomor 38 tahun 2017 & PermenPAN & RB Nomor 409 Tahun 2019
2. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja dimana saat ini Belum disusun, dikarenakan penilaian kompetensi belum dilaksanakan untuk semua pegawai dan berpedoman pada Standar Kompetensi Jabatan Manajerial dan Sosio Kultural, dan analisis kesenjangan kinerja baru mulai dilaksanakan.
3. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi dimana saat ini Belum disusun, karena belum dilaksanakan pemetaan talenta/talent pool sebagai dasar penyusunan rencana suksesi.
4. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN dimana saat ini Penentuan strategi pengembangan kompetensi dilakukan melalui rapat koordinasi BPSDM dengan OPD dan Pemkab/Kota se-NTB, dan tersedia data kebutuhan pengembangan kapasitas ASN dalam satu tahun berdasarkan usulan dari masing-masing Perangkat Daerah, sebagai bahan perencanaan kediklatan di BPSDM.
5. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dimana saat ini Sudah ada rancangan pergub tentang sistem pengelolaan pengembangan kompetensi mengenai peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, namun belum mulai melaksanakan.
6. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring dimana saat ini Sudah ada wacana untuk melakukan coaching dan mentoring, namun belum terprogram.
7. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pola karir dimana saat ini Sudah ada Pergub No.41 tahun 2020 tentang Manajemen Sistem Merit yang mengatur tentang Pola Karir, namun pelaksanaannya belum berdasarkan pada manajemen talenta dan rencana suksesi.
8. 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 dimana saat ini Sudah ada Peraturan Gubernur No. 38 tahun 2017 tentang Tata Cara Pengisian JPT.

9. Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif dimana saat ini Pengisian JPT sudah melalui lelang terbuka, untuk lingkup instansi Pemerintah Provinsi NTB dan Kabupaten/Kota lingkup Provinsi NTB. Pengisian Jabatan Administrator berdasarkan hasil penilaian kompetensi, namun belum melakukan metode skoring seperti pada JPT.
10. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi dimana saat ini Sudah ada analisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk peningkatan kinerja.
11. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir dimana saat ini Sudah ada peraturan internal terkait persyaratan SKP untuk pengisian JPT (Pergub No. 38 Tahun 2017 pasal 6 ayat 2), dan tim penilai angka kredit jafung untuk persyaratan naik jenjang.
12. Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dimana saat ini Sudah ada e-performance yang terkait tunjangan kinerja melalui aplikasi e-lapkin, namun masih tahap percobaan belum sosialisasi.

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB lainnya adalah Indeks Profesionalisme ASN yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan secara teknis lebih lanjut diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN. Empat kriteria pengukuran indeks profesionalitas ASN yaitu dimensi :

1. **Kompetensi**; dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
2. **Kualifikasi**; dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
3. **Kinerja**; dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada setiap individu dan setiap unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
4. **Disiplin**; dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.



Kriteria Indeks Profesionalitas ASN dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu: 1) Sangat Tinggi 0,91-1; 2) Tinggi 0,81-0,9; 3) Sedang 0,71-0,8; 4) Rendah 0,61-0,7; dan 5) Sangat Rendah 0,6 kebawah. Capaian Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB dari tahun 2024 disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3. 5**  
**Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB Tahun 2024**

NO	Dimensi IPA	Target Akhir RPD (%)	Tahun 2024		Tingkat Capaian (%)	
			Target (%)	Realisasi (%)	Terhadap Target 2024	Terhadap Target Akhir
1	Kualifikasi	13.80	13.40	21.20	158.21	153.62
2	Kompetensi	32,01	31,02	26,99	87,00	84,29
3	Kinerja	25.20	23.60	25.24	106.95	100.16
4	Disiplin	4.99	4.98	5.00	100.40	100.20
<b>Nilai IPA</b>		<b>76,00</b>	<b>73,00</b>	<b>78,43</b>	<b>107,43</b>	<b>103,19</b>

*Sumber: Badan Kepegawaian Daeran Provinsi NTB, 2024*

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB pada tahun 2024 berada pada angka 78,43% atau berada pada Kategori SEDANG. Jika dibandingkan dengan target Nilai IPA tahun 2024 sebesar 73,00 % maka capaian Nilai IPA Provinsi NTB pada tahun 2024 adalah sebesar 107,43 %. Dari data diatas dapatr disimpulkan bahwa pencapaian nilai IPA tahun 2024 telah melampaui target yang telah ditetapkan. Namun demikian Nilai IPA perlu terus ditingkatkan sehingga bisa mencapai kategori tinggi.

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 telah berada dalam kategori sangat sedang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Meningkatnya capaian target dari dimensi kompetensi dari target 31,02% yang direncanakan tercapai sebesar 21,20% atau dengan kata lain capaian dimensi kompetensi sebesar 87%. Hal ini dikarenakan oleh keberhasilan dari BKD Prov NTB dan BPSDMD Prov. NTB dalam melaporkan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh baik berupa Diklat, Workshop, Seminar serta mentoring dan coacing di dalam database SIASN.
2. Meningkatnya capaian target dari dimensi Kualifikasi dari target 13,40% yang direncanakan tercapai sebesar 21,28% atau dengan kata lain capaian dimensi kompetensi sebesar 158,21%. Hal ini dikarenakan oleh keberhasilan BKD dalam menyesuaikan Jenjang Pendidikan ASN dengan kualifikasi syarat jabatan ASN.

Untuk mendukung pencapaian kedua indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB tentunya dilakukan berbagai intervensi dalam bentuk Program dan Kegiatan. Berikut kami sajikan data Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 :

**Tabel 3. 6**  
**Capaian Kinerja Program dan Kegiatan Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024**

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Perangk at Daerah
1	2	3	4	5		6		7=6/5x100		8
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	
	•Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Penerapan Sistem Merit	301,5	18.055.246.684	264,5	17.267.353.232	87,72	95,64	BKD
	•Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja		Indeks Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin	41,8		51,44		122,53		
A	Meningkatnya layanan Penunjang urusan pemerintah Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai SAKIP Lingkup OPD	88	16.233.329.784	88	15.530.412.237	88	95,67	BKD
			Tingkat tata Kelola Manajemen ASN Lingkup OPD	100		100		100,00		
			Nilai Raport SPBE Lingkup OPD	100		100		100,00		
			Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup OPD	90		90		100,00		
I	meningkatkan Kualitas Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	21	181.142.200	21	180.887.028	100,00	99,86	BKD
I.1.	meningkatkan kualitas Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1	81.503.700	1	81.482.600	100,00	99,97	BKD
I.6	meningkatkan kualitas Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12	70.038.500	12	69.809.928	100,00	99,67	BKD
I.7	meningkatkan kualitas Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4	29.600.000	4	29.594.500	100,00	99,98	BKD
2	meningkatkan kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	13.104.123.124	100	12.482.312.388	100,00	95,25	BKD
2.1.	meningkatkan kualitas Pembayaran gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90	12.915.744.324	90	12.294.072.728	100,00	95,19	BKD
2.3	meningkatkan kualitas Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	98.779.800	12	98.772.700	100,00	99,99	BKD
2.5	meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	22.280.000	1	22.280.000	100,00	100,00	BKD

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Perangk at Daerah
1	2	3	4	5		6		7=6/5x100		8
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2.6	meningkatkan kualitas Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	1	10.595.000	1	10.535.000	100,00	99,43	BKD
2.7	meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	4	56.724.000	4	56.651.960	100,00	99,87	BKD
3	meningkatkan kualitas Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	100	48.884.000	100	41.484.000	100,00	84,86	BKD
3.2	meningkatkan kualitas Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1	48.884.000	1	41.484.000	100,00	84,86	BKD
5	meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	1.440.924.480	100	1.437.699.144	100,00	99,78	BKD
5.1	meningkatkan kualitas Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2	12.505.800	2	12.502.320	100,00	99,97	BKD
5.2	meningkatkan kualitas Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10	19.760.000	10	19.760.000	100,00	100,00	BKD
5.4	meningkatkan kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	131.573.800	2	131.501.518	100,00	99,95	BKD
5.5	meningkatkan kualitas Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	3	20.600.000	3	20.595.000	100,00	99,98	BKD
5.6	meningkatkan kualitas Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12	75.280.000	12	75.230.000	100,00	99,93	BKD
5.8	meningkatkan kualitas Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	60	40.410.000	60	40.384.720	100,00	99,94	BKD
5.9	meningkatkan kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	1.066.700.000	200	1.063.746.586	100,00	99,72	BKD
5.10	meningkatkan kualitas Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2	48.494.880	2	48.379.000	100,00	99,76	BKD
5.11	meningkatkan kualitas Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	2	25.600.000	2	25.600.000	100,00	100,00	BKD
6	meningkatkan kualitas pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pengadaan Barang Milik Daerah	100	252.080.700	100	197.978.000	100,00	78,54	BKD
6.4	meningkatkan kualitas Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50	252.080.700	50	197.978.000	100,00	78,54	BKD
7	meningkatkan kualitas pelayanan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	918.025.280	100	902.108.572	100,00	98,27	BKD
7.1	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	10.370.000	12	10.350.000	100,00	99,81	BKD
7.2	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	368.737.200	12	355.742.572	100,00	96,48	BKD

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Perangk at Daerah
1	2	3	4	5		6		7=6/5x100		8
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	
7.4	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4	538.918.080	4	536.016.000	100.00	99.46	BKD
8	meningkatkan kualitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	100	288.150.000	100	287.943.105	100.00	99.93	BKD
8.1	meningkatkan kualitas Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	25	208.150.000	25	208.097.605	100.00	99.97	BKD
8.6	meningkatkan kualitas Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	4	22.310.000	4	22.272.500	100.00	99.83	BKD
8.9	meningkatkan kwalitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	57.690.000	1	57.573.000	100.00	99.80	BKD
8	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Merit Sistem	301,5	1.636.857.400	264,5	1.552.037.690	87,72	94,82	BKD
	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan		13,4	21,2		158,21				
	Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik		23,6	25,24		106,95				
	Persentase Aspek Disiplin ASN		4,97	5		100,60				
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pegawai yang efektif, Pengadaan yang transparan dan akuntabel, Sistem Informasi yang terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan yang exelent	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	114	671.078.500	93,5	670.256.123	82,02	99,88	BKD
1.3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan PNS dan PPK yang transparan, kompetitif, akuntabel, bebas KKN, tidak diskriminatif	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	428.998.500	1	428.231.723	100.00	99.82	BKD
1.5	Meningkatnya Kualitas Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian yang Tepat Waktu	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	49.980.000	1	49.958.099	100.00	99.96	BKD
1.6	Meningkatnya Kesejahteraan ASN melalui pemberian perlindungan dan Pelayanan profesi ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	46.500.000	1	46.500.000	100.00	100.00	BKD
1.1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	145.600.000	1	145.566.301	100.00	99.98	BKD
2	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kontribusi terhadap organisasi	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	22,5	541.478.900	10	458.362.381	44,44	84,65	BKD

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Perangk at Daerah
1	2	3	4	5		6		7=6/5x100		8
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2.1	Meningkatnya kualitas Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	1	90.660.000	1	90.583.924	100,0 0	99,92	BKD
2.2	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN secara tepat waktu	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	168.659.800	2	168.565.437	100,0 0	99,94	BKD
2.3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Promosi ASN sesuai dengan kaidah merit sistem	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8	282.159.100	8	199.213.020	100,0 0	70,60	BKD
3	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	60	189.760.000	52,5	189.408.971	87,50	99,82	BKD
3.3	Meningkatnya kualitas pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN secara berkala	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	57.500.000	1	57.438.971	100,0 0	99,89	BKD
3.8	Meningkatnya kualitas Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional sesuai dengan syarat jabatan	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	20	57.500.000	20	57.500.000	100,0 0	100,0 0	BKD
3.1 3	Meningkatnya kualitas pembinaan fungsional ASN secara berkala	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	20	74.760.000	20	74.470.000	100,0 0	99,61	BKD
4	Meningkatnya predikat kinerja organisasi, produktivitas kinerja individu dan kesejahteraan ASN berdasarkan capaian kinerja dan kedisiplinan ASN.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	105	234.540.000	92,5	234.010.215	88,10	99,77	BKD
	Meningkatnya Kinerja ASN yang Objektif dan Produktif		Indeks Kinerja ASN	23,6		25,2 4		106,9 5		
	Meningkatkan Disiplin, Integritas dan Netralitas ASN		Indeks Disiplin ASN	4,97		5		100,6 0		
4.2	Meningkatnya kualitas Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang Objektif dan akuntabel	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	94.180.000	1	93.725.508	100,0 0	99,52	BKD
4.4	Meningkatnya kualitas ASN yang Diberikan Penghargaan sesuai dengan Kinerja dan Disiplin	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200	44.400.000	200	44.395.000	100,0 0	99,99	BKD
4.7	Meningkatnya kualitas ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20	95.960.000	20	95.889.707	100,0 0	99,93	BKD
	UPPK			100	185.059.500	100	184.903.305	100,0 0	99,92	BKD
1	meningkatkan kwalitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	44.259.500	100	44.121.305	100,0 0	99,69	BKD
1.1	meningkatkan kwalitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	6.839.500	2	6.726.000	100,0 0	98,34	BKD
1.2	meningkatkan kwalitas Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	3	2.920.000	3	2.920.000	100,0 0	100,0 0	BKD
1.3	meningkatkan kwalitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	34.500.000	200	34.475.305	100,0 0	99,93	BKD

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Perangk at Daerah
1	2	3	4	5		6		7=6/5x100		8
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	60	140.800.000	52,5	140.782.000	87,50	99,99	BKD
2.1	Meningkatnya kapasitas Kinerja ASN guna mendukung kinerja organisasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	400	5.500.000	400	5.500.000	100,00	100,00	BKD
2.2	Meningkatnya ketersediaan data Potensi ASN secara lengkap dan akurat	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	3	135.300.000	3	135.282.000	100,00	99,99	BKD

Sumber: Badan Kepegawaian Daeran Provinsi NTB, 2024

dari tabel diatas dapat kita lihat capaian kinerja BKD Provinsi NTB secara umum sangat baik dengan capaian Realisasi Fisik Mencapai 100% untuk program penunjang urusan pemerintahan, sedangkan untuk Program Kepegawaian yang menjadi Indikator Kinerja Utama dengan indikator (1) Nilai Penerapan Sistem Merit tingkat capaiannya sebesar 87,72%, indikator (2) persentase kualifikasi pendidikan sesuai dengan jenjang jabatan tingkat capaiannya sebesar 158,21%, indikator (3) persentase kinerja ASN yang berkinerja baik tingkat capaiannya sebesar 106,95% dan indikator (4) persentase aspek disiplin ASN tingkat capaiannya sebesar 100,60%.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam setiap pencapaiannya mengedepankan konsep pelayanan prima dengan melakukan berbagai inovasi antara lain adalah :

- Pengembangan *Assesment Center* dalam memetakan kompetensi ASN Lingkup Provinsi NTB sehingga setiap ASN Memiliki profile lengkap mengenai kompetensi dan arah pengembangan karir ASN.;
- Pengembangan dan Penataan Sistem Informasi Kepegawaian yang dahulu dikenal SIMPEG dikembangkan menjadi SIMADU (sistem Management ASN Terpadu). SIMADU dibangun dalam rangka meningkatkan ketersediaan informasi kepegawaian bagi user dari tataran pengambilan kebijakan (Gubernur) sampai dengan masing-masing individu ASN. Didalam SIMADU terdapat data base kepegawaian masing-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 12.894 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 persuasive

Disisi lain tentunya pelaksanaan program kerja yang dilakukan pada tahun 2024 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/*single salary* berdasarkan capaian kinerja secara berkeadilan.



Berbagai capaian selama tahun 2024 menghantarkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB memperoleh beberapa penghargaan di bidang kepegawaian, diantaranya :

1. Peringkat 1 Anugrah Manajemen ASN 2024 Kategori “PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI DAN DATA”
2. Penghargaan Atas Komitmennya Menyediakan Sarana Prasarana Pelaksanaan Seleksi melalui Pembangunan Stasiun CAT Instansi

### **3.1.2. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Beberapa Tahun Terakhir**

Pengukuran kinerja merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan dan/atau kegagalan dari pelaksanaan pelayanan kedinasan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, yang secara operasional dilaksanakan setiap tahun melalui program dan kegiatan.

Dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2019 – 2023 telah ditetapkan sejumlah Indikator Kinerja sebagai ukuran kinerja yang akan digunakan untuk mengukur kinerja atau keberhasilan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki tanggungjawab melaksanakan penyelenggaraan urusan manajemen kepegawaian. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan urusan kepegawaian diperlukan sebuah tolok ukur (indikator kinerja) yang jelas dan nyata agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat terarah dan fokus pada tujuan. Indikator kinerja juga dapat memberi gambaran tentang prestasi yang diharapkan di masa mendatang untuk menjamin aspek akuntabilitas pencapaian kinerja.

Berikut ini akan ditampilkan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD pada tabel :



**Tabel 3. 7**

**Capaian IKD, IKK dan IKU pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dari Tahun 2019 s.d. 2023**

No	Uraian	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun															Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
				2019			2020			2021			2022			2023			
				Target	Capaian	Tingkat Capaian %	Target	Capaian	Tingkat Capaian %	Target	Capaian	Tingkat Capaian %	Target	Capaian	Tingkat Capaian %	Target	Capaian	Tingkat Capaian %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Indikator Kinerja Daerah (IKD) RPJM	Indeks Reformasi Birokras	CC	B	B	100	B	B	100	B	B	100	B	B	100	B	B	100	BB
2	Indikator Kinerja Kunci (IKK) RPJM	Indeks Profesionalisme ASN	N/A	0,65	0,54	83,08	0,66	0,59	89,39	0,68	0,65	95,59	0,7	0,49	70,00	0,72	0,77	107	0,72
3	Indikator Kinerja OPD	Nilai Tingkat Penerapan Sistem Merit	229	229	237,5	99,79	279	279	100	315	315	100	347,5	287	82,59	373	284,50	76,3	373

Sumber : BKD Provinsi NTB 2023

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada tahun 2023 capaian indikator kinerja daerah (IKD) RPJM dengan indikator Indeks Reformasi birokrasi tingkat capaiannya sebesar 100% dan Capaian indikator kinerja kunci (IKK) RPJM dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN tingkat capaiannya sebesar 107,00%, sedangkan untuk indikator kinerja utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB capaiannya sebesar 76,3%.

### 3.1.3. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024 dengan Target Akhir RENSTRA

Evaluasi terhadap hasil Renja Perangkat Daerah melalui pengendalian dan evaluasi Renja sebagai evaluasi dalam pengukuran capaian kinerja BKD Provinsi NTB. Diharapkan selain evaluasi hasil pelaksanaan Renja dapat dipergunakan untuk bahan evaluasi dan tolak ukur penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun Renja periode mendatang

Evaluasi hasil Renja BKD Provinsi NTB merupakan siklus yang diawali dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian sampai dengan evaluasi hasil. Evaluasi hasil Renja BKD Provinsi NTB disusun berdasarkan target kinerja sasaran, program, kegiatan Renja Tahun 2024 serta alokasi dan realisasi anggaran program/kegiatan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2024 serta DPPA Tahun Anggaran 2024, melalui mekanisme analisis terhadap konsistensi program, kegiatan, indikator, target, kelompok sasaran, dan alokasi pendanaan indikatif dengan program, kegiatan, indikator, target, kelompok sasaran, dan alokasi pendanaan pada dokumen pelaksanaan anggaran untuk menemukan factor-faktor pendorong dan penghambatnya baik teknis maupun non-teknis serta alternatif pemecahan/tindak lanjutnya yang akan dilakukan.

Capaian kinerja Renja yang akan dipaparkan adalah meningkatnya layanan pemerintahan daerah dan meningkatnya kualitas penerapan sistem merit ASN. Berikut dijelaskan dalam hasil evaluasi terhadap hasil renja BKD Provinsi NTB tahun 2024:

**Tabel 3. 8**  
**Evaluasi terhadap Hasil RENJA BKD Provinsi NTB**  
**Tahun 2024**

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA OPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
	•Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Penerapan Sistem Merit	369,5	26.224.330.000	284,5	14.440.118.243	301,5	18.055.246.684	264,5	17.267.353.232	87,7	95,64	264,5	31.707.471.475	71,58	120.908,6	
	•Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja		Indeks Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin	43,99		51,06		41,98		51,44		122,53		51,25		116,50		
A	Meningkatnya layanan Penunjang urusan pemerintah Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai SAKIP Lingkup OPD	A	23.417.130.000	BB	12.797.174.660	BB	16.233.329.784	BB	15.530.412.237	BB	95,67	BB	28.327.586.897	BB	120.969,5	
			Tingkat tata Kelola Manajemen ASN Lingkup OPD	100		100		100		100		100,00		100		100,00		
			Nilai Raport SPBE Lingkup OPD	100		100		100		100		100,00		100		100,00		
			Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup OPD	90		90		90		90		100,00		100		111,11		
1	meningkatkan Kualitas Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	21	272.250.000	21	191.194.220	21	181.142.200	21	180.887.028	100,00	99,86	21	372.081.248	100,00	136,669	
1.1.	meningkatkan kualitas Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1	42.350.000	1	66.870.000	1	81.503.700	1	81.482.600	100,00	99,97	1	148.352.600	100,00	350,3013	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1.6	meningkatnya kualitas Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12	30.250.000	12	64.324.220	12	70.038.500	12	69.809.928	100,00	99,67	12	134.134.148	100,00	443,4187	
1.7	meningkatnya kualitas Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4	30.250.000	4	60.000.000	4	29.600.000	4	29.594.500	100,00	99,98	4	89.594.500	100,00	296,1802	
2	meningkatnya kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	12.934.900.000	100	10.217.841.172	100	13.104.123.124	100	12.482.312.388	100,00	95,25	100	22.700.153.560	100,00	175,4954	
2.1.	meningkatnya kualitas Pembayaran gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	90	12.705.000.000	90	10.049.695.772	90	12.915.744.324	90	12.294.072.728	100,00	95,19	90	22.343.768.500	100,00	175,8659	
2.3	meningkatnya kualitas Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	72.600.000	12	110.785.400	12	98.779.800	12	98.772.700	100,00	99,99	12	209.558.100	100,00	288,6475	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2.5	meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1	42.350.000	1	20.960.000	1	22.280.000	1	22.280.000	100,00	100,00	1	43.240.000	100,00	102,1015	
2.6	meningkatkan kualitas Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyusunan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	1	18.150.000	1	36.400.000	1	10.595.000	1	10.535.000	100,00	99,43	1	46.935.000	100,00	258,595	
3	meningkatkan kualitas Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	100	181.500.000	100	36.000.000	100	48.884.000	100	41.484.000	100,00	84,86	100	77.484.000	100,00	42,69091	
3.2	meningkatkan kualitas Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	1	18.150.000	1	36.000.000	1	48.884.000	1	41.484.000	100,00	84,86	1	77.484.000	100,00	426,9091	
4	meningkatkan kualitas Dokumen laporan pelaksanaan Kepegawaian perangkat daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan Kepegawaian perangkat daerah	100	332.750.000	100	28.600.000	-						50	28.600.000	50,00	8,595041	
4.4	meningkatkan kualitas Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	30.250.000	12	28.600.000							6	28.600.000	50,00	94,54545	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
5	meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	2.165.900.000	100	1.019.860.984	100	1.440.924.480	100	1.437.699.144	100,00	99,78	100	2.457.560.128	100,00	113,466	
5.1	meningkatnya kualitas Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2	42.350.000	2	14.981.800	2	12.505.800	2	12.502.320	100,00	99,97	2	27.484.120	100,00	64,89757	
5.2	meningkatnya kualitas Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10	242.000.000	10		10	19.760.000	10	19.760.000	100,00	100,00	10	19.760.000	100,00	8,165289	
5.4	meningkatnya kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	363.000.000	2	203.461.500	2	131.573.800	2	131.501.518	100,00	99,95	2	334.963.018	100,00	92,27631	
5.5	meningkatnya kualitas Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	3	36.300.000	3	21.497.000	3	20.600.000	3	20.595.000	100,00	99,98	3	42.092.000	100,00	115,9559	
5.6	meningkatnya kualitas Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12	30.250.000	12	8.820.000	12	75.280.000	12	75.230.000	100,00	99,93	12	84.050.000	100,00	277,8512	
5.8	meningkatnya kualitas Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	60	72.600.000	60	33.289.680	60	40.410.000	60	40.384.720	100,00	99,94	60	73.674.400	100,00	101,4799	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
5.9	meningkatkan kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	1.210.000.000	200	652.811.004	200	1.066.700.000	200	1.063.746.586	100,00	99,72	200	1.716.557.590	100,00	141,864 <sub>3</sub>	
5.10	meningkatkan kualitas Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2	42.350.000	2	57.400.000	2	48.494.880	2	48.379.000	100,00	99,76	2	105.779.000	100,00	249,773 <sub>3</sub>	
5.11	meningkatkan kualitas Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	2	30.250.000	2	27.600.000	2	25.600.000	2	25.600.000	100,00	100,00	2	53.200.000	100,00	175,867 <sub>8</sub>	
6	meningkatkan kualitas pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan Barang Milik Daerah	100	5.396.600.000	100	405.930.000	100	252.080.700	100	197.978.000	100,00	78,54	100	603.908.000	100,00	11,1905 <sub>3</sub>	
6.3	meningkatkan kualitas Paket Mebel yang Disediakan	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1	72.600.000	1	67.500.000						#DIV/0!	0,5	67.500.000	50,00	92,9752 <sub>1</sub>	
6.4	meningkatkan kualitas Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50	1.210.000.000	50	338.430.000	50	252.080.700	50	197.978.000	100,00	78,54	50	536.408.000	100,00	44,3312 <sub>4</sub>	
7	meningkatkan kualitas penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	100	1.167.650.000	100	877.676.793	100	918.025.280	100	902.108.572	100,00	98,27	100	1.779.785.365	100,00	152,424 <sub>6</sub>	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
7.1	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	18.150.000	12	7.051.000	12	10.370.000	12	10.350.000	100,00	99,81	12	17.401.000	100,00	95,87328	
7.2	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	363.000.000	12	287.397.793	12	368.737.200	12	355.742.572	100,00	96,48	12	643.140.365	100,00	177,1737	
7.4	meningkatkan kualitas Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4	726.000.000	4	583.228.000	4	538.918.080	4	536.016.000	100,00	99,46	4	1.119.244.000	100,00	154,1658	
8	meningkatkan kualitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	100	965.580.000	100	426.001.491	100	288.150.000	100	287.943.105	100,00	99,93	100	713.944.596	100,00	73,93946	
8.1	meningkatkan kualitas Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	25	363.000.000	25	203.268.491	25	208.150.000	25	208.097.605	100,00	99,97	25	411.366.096	100,00	113,324	
8.6	meningkatkan kualitas Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	4	24.200.000	4	22.940.000	4	22.310.000	4	22.272.500	100,00	99,83	4	45.212.500	100,00	186,8285	



No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
8.9	meningkatkan kualitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1	242.000.000	1	199.793.000	1	57.690.000	1	57.573.000	100,00	99,80	1	257.366.000	100,00	106,349,6	
B	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Merit Sistem	369,5	2.807.200.000	284,5	1.500.215.083	338,5	1.636.857.400	264,5	1.552.037.690	78,14	94,82	274,5	3.052.252.773	74,29	108,729,4	
	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan		13,8	21,19		13,4		21,2		158,21		21,195		153,59				
	Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik		25,2	24,87		23,6		25,24		106,95		25,055		99,42				
	Persentase Aspek Disiplin ASN		4,99	5		4,97		5		100,60		5		100,20				
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pegawai yang efektif, Pengadaan yang transparan dan akuntabel, Sistem Informasi yang terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan yang exelent	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	117	1.173.700.000	109,5	671.837.083	114	671.078.500	N/A	670.256.123	N/A	99,88	N/A	1.342.093.206	N/A	114,347,2	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
1.3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan PNS dan PPK yang transparan, kompetitif, akuntabel, bebas KKN, tidak diskriminatif	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1	484.000.000	1	459.459.000	1	428.998.500	1	428.231.723	100,00	99,82	1	887.690.723	100,00	183,407,2	
1.5	Meningkatnya Kualitas Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian yang Tepat Waktu	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1	42.350.000	1	31.025.000	1	49.980.000	1	49.958.099	100,00	99,96	1	80.983.099	100,00	191,223,4	
1.6	Meningkatnya Kesejahteraan ASN melalui pemberian perlindungan dan Pelayanan profesi ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	242.000.000	1	62.242.583	1	46.500.000	1	46.500.000	100,00	100,00	1	108.742.583	100,00	44,9349,5	
1.1.	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	181.500.000	1	119.110.500	1	145.600.000	1	145.566.301	100,00	99,98	1	264.676.801	100,00	145,827,4	
2	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kontribusi terhadap organisasi	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	37,5	847.000.000	17,5	499.078.000	22,5	541.478.900	N/A	458.362.381	N/A	84,65	N/A	957.440.381	N/A	113,039	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2.1	Meningkatnya kualitas Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	1	121.000.000	1	69.085.000	1	90.660.000	1	90.583.924	100,00	99,92	1	159.668.924	100,00	131,9578	
2.2	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN secara tepat waktu	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	302.500.000	2	138.468.000	2	168.659.800	2	168.565.437	100,00	99,94	2	307.033.437	100,00	101,4987	
2.3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Promosi ASN sesuai dengan kaidah merit sistem	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8	423.500.000	8	291.525.000	8	282.159.100	8	199.213.020	100,00	70,60	8	490.738.020	100,00	115,8767	
3	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	100	381.150.000	60	142.460.000	60	189.760.000	N/A	189.408.971	N/A	99,82	N/A	331.868.971	#VALUE!	87,07044	
3.3	Meningkatnya kualitas engelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN secara berkala	Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1	30.250.000	1	34.800.000	1	57.500.000	1	57.438.971	100,00	99,89	1	92.238.971	100,00	304,9222	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
3.8	Meningkatnya kualitas Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional sesuai dengan syarat jabatan	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	20	30.250.000	20	27.900.000	20	57.500.000	20	57.500.000	100,00	100,00	20	85.400.000	100,00	282,314	
3.13	Meningkatnya kualitas pembinaan fungsional ASN secara berkala	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	20	42.350.000	20	79.760.000	20	74.760.000	20	74.470.000	100,00	99,61	20	154.230.000	100,00	364,1795	
4	Meningkatnya predikat kinerja organisasi, produktifitas kinerja individu dan kesejahteraan ASN berdasarkan capaian kinerja dan kedisiplinan ASN.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	115	405.350.000	97,5	186.840.000	105	234.540.000	N/A	234.010.215	N/A	99,77	N/A	420.850.215	N/A	103,8239	
	Meningkatnya Kinerja ASN yang Objektif dan Produktif		Indeks Kinerja ASN	25,2		23,6		23,6		25,24		106,95		24,42		96,90		
	Meningkatkan Disiplin, Integritas dan Netralitas ASN		Indeks Disiplin ASN	4,99		4,97		4,97		5		100,60		4,985		99,90		
4.2	Meningkatnya kualitas Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang Objektif dan akuntabel	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	145.200.000	1	91.500.000	1	94.180.000	1	93.725.508	100,00	99,52	1	185.225.508	100,00	127,5658	
4.4	Meningkatnya kualitas ASN yang Diberikan Penghargaan sesuai dengan Kinerja dan Disiplin	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200	42.350.000	200	28.590.000	200	44.400.000	200	44.395.000	100,00	99,99	200	72.985.000	100,00	172,3377	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
4.7	Meningkatnya kualitas ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20	42.350.000	20	66.750.000	20	95.960.000	20	95.889.707	100,00	99,93	20	162.639.707	100,00	384,0371	
	UPPK			100	1.053.050.000	100	140.728.500	100	185.059.500	100	184.903.305	100,00	99,92	100	325.631.805	100,00	30,92273	
1	meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100	599.300.000	100	5.552.300	100	44.259.500	100	44.121.305	100,00	99,69	100	49.673.605	100,00	8,288604	
1.1	meningkatkan kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2	363.000.000	2	5.552.300	2	6.839.500	2	6.726.000	100,00	98,34	2	12.278.300	100,00	3,382452	
1.2	meningkatkan kualitas Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	3	36.300.000	3		3	2.920.000	3	2.920.000	100,00	100,00	3	2.920.000	100,00	8,044077	
1.3	meningkatkan kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200	200.000.000	200		200	34.500.000	200	34.475.305	100,00	99,93	200	34.475.305	100,00	17,23765	
2	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	100	453.750.000	60	130.776.200	60	140.800.000	N/A	140.782.000	N/A	99,99	N/A	271.558.200	N/A	59,84754	
2.1	Meningkatnya kapasitas Kinerja ASN guna mendukung kinerja organisasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	400	30.250.000	400		400	5.500.000	400	5.500.000	100,00	100,00	400	5.500.000	100,00	18,18182	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA DPD pada Tahun 2026		Realisasi Capaian Kinerja RENSTRA sampai dengan RENJA 2023		Target Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran RENJA Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENJA tahun 2024 (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran RENSTRA sampai tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran RENSTRA s/d Tahun 2024 (%)		Perangkat Daerah
1	2	3	4	5		6		7		8		9=8/7x100		10=6+8		11=10/5x100		16
				K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
2.2	Meningkatnya ketersediaan data Potensi ASN secara lengkap dan akurat	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	3	423.500.000	3	130.776.200	3	135.300.000	3	135.282.000	100,00	99,99	3	266.058.200	100,00	62,82366	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

dari hasil evaluasi capaian rencana kerja tahun 2024 diatas, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Realisasi keuangan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB adalah Rp. 17.267.353.232 dari Pagu Anggaran sebesar Rp.18.055.246.684 atau dengan kata lain tingkat capaiannya sebesar 95,64%.
2. Relaisasi Program Penunjang urusan Pemerintahan sebesar Rp. 15.530.412.237 dari pagu anggaran sebesar Rp. 16.233.329.784 atau dengan kata lain tingkat capaiannya sebesar 95,67%;
3. Realisasi Program Kepegawaian Daerah sebear Rp. 1.552.037.690 dari pagu anggaran sebesar Rp. 1.636.857.400 atau dengan kata lain tingkat capaiannya sebesar 94,82%.

Berdasarkan capaian diatas ada beberapa faktor yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat pencapaian Rencana Kerja Badan Kepegawian Daerah Provinsi NTB di tahun 2024 diantaranya :

1. Faktor Pendukung
  - a. Besarnya komitmen pimpinan dalam pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan
  - b. Besarnya pengaruh SDM Aparatur pada BKD Provinsi NTB didalam menjalankan tugas dan fungsi urusan kepegawaian sehingga kinerja BKD Provinsi NTB dapat dikatakan sangat baik;
  - c. Penyelenggaraan program/kegiatan/sub kegiatan berjalan dengan efektif dengan mengedepankan kualitas pelayanan yang baik;
2. Faktor Penghambat
  - a. Minimnya alokasi anggaran dalam pencapaian program kerja yang ditargetkan sehingga mengakibatkan ada beberapa kegiatan yang dilaksanakan harus menggunakan skala prioritas sehingga pelayanan kepegawian diarsa tidak maksimal;
  - b. Perubahan/penyesuaian kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat mengharuskan untuk segera dilakukan penyesuaian, namun demikian karena keterbatasan fiskal menyebabkan respon terhadap perubahan menjadi sedikit terhambat;
  - c. Minimnya Sarana dan Prasarana dalam mendukung pencapaian kinerja seperti ruang CAT yang belum memadai sehingga dapat mempengaruhi pelayanan urusan kepegawaian khususnya dalam hal assesment dan seleksi CPNS/PPPK.
  - d. Akreditasi Unit Penilaian Pelayanan Kompetensi (UPPK) berada pada Akreditasi B, sehingga didalam menjalankan penilaian kompetensi hanya terbatas pada Jabatan Pelaksana, Pengawas dan Administrator. Penilaian Kompetensi untuk Jabatan Pimpinan Tinggi belum dapat dilaksanakan sampai dengan memiliki Akreditasi A sehingga didalam pelaksanaannya harus melibatkan lembaga Assesor dari luar dimana hal ini berdampak pada kebutuhan anggaran yang lebih besar untuk pelaksanaannya.

### 3.1.4. Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional

Guna menjalankan Amanat Pasal 25 ayat (2) huruf d dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang lebih lanjut diatur didalam Peraturan Presiden Nomor 116 tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, maka Standar pelayanan Minimum urusan Kepegawaian sebagaimana diatur didalam Peraturan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk:

- menilai Implementasi NSPK Manajemen ASN sebagai instrumen untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- sebagai dasar bagi Instansi Pemerintah untuk memastikan bahwa implementasi Manajemen ASN sudah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi masing-masing;
- sebagai instrumen kontrol sosial Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat agar mampu menjalankan peran sesuai dengan NSPK Manajemen ASN.

Untuk dapat memberikan gambaran pelaksanaan NSPK pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB berikut kami sajikan Time Series pelaksanaan NSPK dari tahun 2022 s.d. 2024 sebagaimana berikut:

**Tabel 3. 9**

**Nilai Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Badan Kepegawian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2022 s.d. 2024**

No	ASPEK	STANDAR (BOBOT)	NILAI					
			2022		2023		2024	
			Targe t	Realisas i	Targe t	Realisas i	Targe t	Realisas i
1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	8	7,33	7,33	7,33	7,50	7,44	7,50
2	Pengadaan ASN	7	6,13	6,13	6,13	7,00	6,28	7,00
3	Pengangkatan ASN	7	7,00	7,00	7,00	6,13	7,00	7,00
4	Penilaian Kinerja	7	5,54	5,54	5,54	5,54	5,78	5,54
5	Pengembangan Karier ASN	7	1,75	1,75	1,75	3,79	2,63	3,79
6	Pola Karier	7	1,75	1,75	1,75	1,60	2,63	1,60
7	Pemberhentian	7	5,83	5,83	5,83	6,12	6,03	5,83



No	ASPEK	STANDAR (BOBOT)	NILAI					
			2022		2023		2024	
			Targe t	Realisas i	Targe t	Realisas i	Targe t	Realisas i
8	Disiplin	5	3,25	3,25	3,25	4,25	3,54	4,25
9	Pangkat	5	5,00	5,00	5,00	4,16	5,00	5,00
10	Kode Etik	5	5,00	5,00	5,00	4,37	5,00	5,00
11	Mutasi	5	5,00	5,00	5,00	4,16	5,00	5,00
12	Jabatan	5	4,02	4,02	4,02	4,13	4,18	4,13
13	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas	5	3,75	3,75	3,75	4,16	3,96	4,16
14	Penghargaan	4	3,00	3,00	3,00	4,00	3,17	4,00
15	Jaminan Pensiun dan Hari Tua	4	1,00	1,00	1,00	4,00	1,50	4,00
16	Pensiun	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
17	Perlindungan	4	2,50	2,50	2,50	1,00	2,75	2,50
18	Cuti	4	3,00	3,00	3,00	2,50	3,17	3,00
NILAI		100	74,85	74,85	74,85	78,40	79,04	83,3
CAPAIAN			100,00		104,74		105,39	
KATEGORI/PREDIKAT			B/ BAIK		B/ BAIK		B/ BAIK	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

dari table diatas menunjukkan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria sejak tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 terus mengalami peningkatan dari angka 74,85 ditahun 2022 menjadi 83,3 ditahun 2024 dengan Kategori/Predikat Baik . Nilai NSPK ini terus mengalami peningkatan disebabkan beberapa factor diantaranya :

1. Perbaikan didalam aspek Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN
2. Perbaikan didalam aspek Pengadaan ASN
3. Perbaikan didalam aspek Pengembangan Karier ASN
4. Perbaikan didalam aspek Disiplin
5. Perbaikan didalam aspek Jabatan
6. Perbaikan didalam aspek Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas
7. Perbaikan didalam aspek Penghargaan
8. Perbaikan didalam aspek Jaminan Pensiun dan Hari Tua

Berdasarkan hasil pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN Tahun 2024 di lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara melalui Wasdal pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada tahun 2024 Implementasi NSPK Manajemen ASN Pemerintah Prov. Nusa Tenggara Barat mendapatkan Nilai Indeks 83,13 dengan Kategori B Predikat Baik. Adapun beberapa catatan yang perlu dilakukan sebagai Upaya tindak lanjut perbaikan diantaranya :

- a. Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024

sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;

- b. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN;
- c. Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 yang sesuai dengan NSPK;
- d. Hasil perbaikan terhadap catatan dan rekomendasi yang telah disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara Guna mendorong perbaikan dan peningkatan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Prov. Nusa Tenggara Barat;

### **3.1.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta solusi**

Peningkatan nilai penerapan Sistem Merit tidak terlepas dari beberapa strategi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah 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 berbasis 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 2024 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 3. 10**

**Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024**

N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENYEBAB KEBERHASILAN/ KEGAGALAN	SOLUSI	TINDAK LANJUT REKOMENDASI
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	301,5 Poin	264,5 Poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu menerapkan manajemen SDM Aparatur berbasis Meritokrasi	Perlu Segera Diterapkan Manajemen Talenta
1. 1.	Meningkatkan 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	114 poin	109,5 poin	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Belum berdasarkan 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.	Meningkatkan Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	22,5 poin	10,5 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 dalam rangka akselerasi pengembangan karier yang berkesinambungan

N O	SASARAN STRATEGI S	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PENYEBAB KEBERHASI LAN/ KEGAGALA N	SOLUSI	TINDAK LANJUT REKOMENDA SI
			INDIKATO R KINERJA	TARG ET	REALIS ASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 3.	Meningkatn ya Kualitas Pengemban gan Kompetensi Pegawai	Pengemban gan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengemban gan karir, Perlindunga n dan pelayanan	60 point	52,5 point	Belum terusunya standar kompetensi jabatan dan Talent Mapping	Menerapkan Manajemen Talenta dengan mempersiap kan, jabatan kritikal, profil talent dan rencana pengembang an talent	Menerapkan Sistem Manajemen ASN berbasis Sistem Merit
1. 4.	Meningkatn ya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaa n, Disiplin	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaa n dan Disiplin	105 point	92,5 point	Penilaian kinerja belum dijadikan acuan dalam proses pengembang an karir ASN dan Masih adanya pelanggaran Disiplin dan Kode Etik ASN	Mengemban gkan Sistem Manajemen ASN terpadu (SIMADU) dan E-Arsip serta Digitalisasi Layanan Kepegawaia n	mendorong openingkatan kesejahteraan ASN dengan penerapan pemberian TPP berdasarkan capaian kinerja dan tingkat kedisiplinan
2	Mewujudka n ASN yang profesional, berintegrita s, netral dan berkinerja	Program Kepegawai an Daerah	Indeks Profesionali sme ASN (Dimensi Kualifikasi, Kinerja, dan Disiplin)	0,73	0,78	Keberhasilan Pencapaian IPA perlu dipertahankan dikarenakan penilaian IPA sangat dinamis dan dapat berubah setiap saat	Perlu dilakukan Monitoring dan Evaluasi indeks Profesionalit as ASN secara berkala	Membentuk TIM Penilai IPA antara BKD Prov. NTB dan BPSDMD Prov. NTB guna melakukan monitoring dan evaluasi
2. 1	Meningkatk an Dimensi Kualifikasi	Pengemban gan Kompetensi ASN	Indeks Dimensi Kualifikasi	13.40	21.20	Penataan Kualifikasi Pendidikan disesuaikan dengan kualifikasi Jabatan ASN	Perlu dilakukan penyesuaian data anomali jabatan disesuaikan dengan syarat jabatan	Membentuk tim penyelesaian data anomali
2. 2	Meningkatk an Dimensi Kompetensi	Pengemban gan Kompetensi ASN	Indeks Dimensi Kompetensi	31,02	26,99	Dilakukan pemutakhiran data kompetensi ASN secara berkala	Peningkatan database kediklatan melalui system informasi kediklatan	Perlu membangun system peningkatan kapasitas ASN
2. 3.	Meningkatk an Dimensi Kinerja	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Dimensi Kinerja	23.60	25.24	Penerapan E- Kinerja ASN	Perlu dikalukan sosialisasi, monitoring dan evaluasi secara berkala	Membentuk Tim Penilai Kinerja
2. 4	Meningkatk an Dimensi Disiplin	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Dimensi Disiplin	4.98	5.00	Monitoring dan Evaluasi Disiplin ASN melalui Absensi Elektroonik	Perlu dilakukan pembinaan disiplin secara melekat dan berjenjang	Pemanfaatan Aplikasi dalam pembinaan disiplin

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

### 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 aktifitas 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 nonoperasional.
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, tetap juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelegence , creativity dan 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 efisiensi 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. 11**

**Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan,  
Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 Desember 2024**

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Jumlah Jenis Jabatan	Jumlah Pangkat/Golongan	Jumlah Pendidikan Terakhir
<b>STRUKTURAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
Pembina - IV/a	1	1	1
S-2	1	1	1
Pembina Madya - IV/d	1	1	1
S-1/Sarjana	1	1	1
Pembina Tk. I - IV/b	5	5	5
S-1/Sarjana	1	1	1
S-2	4	4	4
Penata Tk. I - III/d	4	4	4
S-1/Sarjana	4	4	4
<b>FUNGSIONAL_TERTENTU</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
Pembina - IV/a	2	2	2
S-2	2	2	2
Penata - III/c	5	5	5
S-1/Sarjana	5	5	5
Penata Muda - III/a	2	2	2
S-1/Sarjana	2	2	2
Penata Muda Tk. I - III/b	4	4	4
S-1/Sarjana	2	2	2
S-2	2	2	2
Penata Tk. I - III/d	17	17	17
Diploma III/Sarjana Muda	1	1	1
Diploma IV	1	1	1
S-1/Sarjana	10	10	10
S-2	5	5	5
Pengatur - II/c	2	2	2
Diploma III/Sarjana Muda	2	2	2
Pengatur Tk. I - II/d	1	1	1
SLTA Kejuruan	1	1	1
<b>FUNGSIONAL_UMUM</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>
Pembina - IV/a	2	2	2
S-2	2	2	2
Penata - III/c	4	4	4
S-1/Sarjana	2	2	2



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Jumlah Jenis Jabatan	Jumlah Pangkat/Golongan	Jumlah Pendidikan Terakhir
S-2	2	2	2
Penata Muda - III/a	6	6	6
Diploma IV	1	1	1
S-1/Sarjana	3	3	3
SLTA	2	2	2
Penata Muda Tk. I - III/b	16	16	16
Diploma III/Sarjana Muda	1	1	1
Diploma IV	3	3	3
S-1/Sarjana	10	10	10
S-2	1	1	1
SLTA	1	1	1
Penata Tk. I - III/d	4	4	4
S-1/Sarjana	3	3	3
S-2	1	1	1
Pengatur - II/c	4	4	4
SLTA	4	4	4
Pengatur Muda Tk. I - II/b	2	2	2
SLTP	2	2	2
Pengatur Tk. I - II/d	9	9	9
SLTA	8	8	8
SLTA Kejuruan	1	1	1
Grand Total	91	91	91

### 3.1.6.2. Sumber Daya Mesin/Teknologi

Teknologi adalah sarana yang mendukung kemudahan manusia dalam melakukan aktivitas. 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 efisien 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 berkurang. 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 pelaksanaan pemetaan kompetensi sehingga mampu meningkatkan kuantitas 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:

- Modal
- Sarana yang membantu kelancaran kinerja organisasi
- 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. 12**  
**Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana**

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
<b>02 . 02</b>	<b>Alat-alat Besar</b>	<b>1,182,595,500.00</b>
02 . 02 . 03 . 04	Electric Generating Set	1,152,995,500.00
02 . 02 . 03 . 05	Pompa	29,600,000.00
<b>02 . 03</b>	<b>Alat-alat Angkutan</b>	<b>2,177,357,850.00</b>
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
<b>02 . 05</b>	<b>Alat Pertanian</b>	<b>87,035,000.00</b>
02 . 05 . 01 . 02	Alat Panen/Pengolahan	1,035,000.00
02 . 05 . 02 . 02	Alat Panen	86,000,000.00
<b>02 . 06</b>	<b>Alat Kantor dan Rumah Tangga</b>	<b>13,026,904,904.00</b>
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

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
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
<b>02 . 07</b>	<b>Alat Studio dan Alat Komunikasi</b>	<b>885,090,500.00</b>
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
<b>02 . 08</b>	<b>Alat-alat Kedokteran</b>	<b>5,980,000.00</b>
02 . 08 . 02 . 06	Alat Kesehatan Olahraga	5,980,000.00
<b>3</b>	<b>Gedung dan Bangunan Gedung</b>	<b>5,207,864,000.00</b>
<b>03 . 11</b>	<b>Bangunan Gedung</b>	<b>5,207,864,000.00</b>
03 . 11 . 01 . 01	Bangunan Gedung Kantor	2,146,139,500.00
03 . 11 . 01 . 06	Bangunan Kesehatan	2,961,921,300.00
03 . 11 . 01 . 14	Bangunan Gedung Garasi/Pool	99,803,200.00
<b>4</b>	<b>Jalan, Irigasi dan Jaringan</b>	<b>316,383,000.00</b>
<b>04 . 13</b>	<b>Jalan dan Jembatan</b>	<b>223,092,000.00</b>
04 . 13 . 01 . 05	Jalan Khusus	223,092,000.00
<b>04 . 16</b>	<b>Jaringan</b>	<b>93,291,000.00</b>
04 . 16 . 01 . 02	Jaringan Induk Distribusi	93,291,000.00
<b>5</b>	<b>Aset Tetap Lainnya</b>	<b>55,534,000.00</b>
<b>05 . 17</b>	<b>Buku dan Perpustakaan</b>	<b>50,284,000.00</b>
05 . 17 . 01 . 01	Umum	50,284,000.00
<b>05 . 18</b>	<b>Barang Bercorak Kebudayaan</b>	<b>5,250,000.00</b>
05 . 18 . 01 . 03	Alat Kesenian	5,000,000.00
05 . 18 . 01 . 05	Tanda Penghargaan	250,000.00
<b>7</b>	<b>Aset Lainnya</b>	<b>208,050,000.00</b>
<b>07 . 24</b>	<b>Aset Tidak Berwujud</b>	<b>208,050,000.00</b>
07 . 24 . 01 . 01	Perangkat Lunak	208,050,000.00
<b>TOTAL ASET</b>		<b>17,364,963,754.00</b>

### 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. 13**  
**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
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-Lhkp
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 Pengadaa 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

NO	UNIT KERJA/JUDUL SOP
3. 3. 1.	Pengusulan Perpindahan Pegawai
4.	<b>Bidang Kinerja Aparatur dan Penghargaan</b>
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.	<b>Sub Bidang Penghargaan</b>
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 Siks Dari Presiden RI Bagi Pns Yang Berprestasi (X, Xx Dan Xxx Tahun)
4. 3. 5.	Seleksi Penerimaan Capra Ipdn
5.	<b>Bidang Pengembangan Aparatur</b>
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.	Perekomendasi 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.	<b>Uptb. Unit pelayanan penilaian kompetensi (uppk)</b>
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.	<b>Seksi Penilaian Kompetensi</b>
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 Laporan Hasil Uji Kompetensi
6. 2. 4.	Menyusun Laporan Hasil Uji Kompetensi
6. 3.	<b>Seksi Promosi Dan Pelayanan</b>
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. 14**

#### Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2024

N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>BKD</b>							
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	BB	BB	Belum Optimalnya Perencanaan dan Penganggaran serta Evaluasi Kinerja 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
1,2	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	12 Dokumen	12 Dokumen	Belum Optimalnya Koordinasi dan Penyusunan LKJIP, LKPJ-LPPD dan RPKD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	4 Dokumen	4 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	BB	BB	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	90 orang	Belum Optimalnya Penatausahaan Dokumen SPP/SPM Gaji dan Tunjangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai



N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
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	Belum Optimalnya Penatausahaan Verifikasi dokumen SPJ Belanja pada SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
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	Belum Optimalnya Penatausahaan Dokumen Laporan Keuangan Tahunan SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,4	Meningkatnya kwalitas Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase BMD dengan Kualitas Baik</b>	<b>1 Dokumen</b>	<b>1 Dokumen</b>	<b>Kegiatan Tidak Diselenggarakan</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
3,1	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	1 Dokumen	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Kepuasan Layanan</b>	<b>100 Persen</b>	<b>100 Persen</b>	<b>Belum Optimalnya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
4,1	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	Belum Optimalnya Update Data Kepegawian didalam Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Pemenuhan Logistik Kantor</b>	<b>100 Persen</b>	<b>100 Persen</b>	<b>Belum Optimalnya Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
5,1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	Belum Optimalnya Penyediaan Komponen Istalasi Listrik/ Penerangan bangunan kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,2	meningkatkan kwalitas Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	10 Paket	10 Paket	Belum Optimalna Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,3	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	Belum Optimalnya Penyediaan ATK, Makan Minum Rapat dan Bahan cetak Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,4	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	3 Paket	3 Paket	Belum Optimalnya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,5	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	15 Dokumen	15 Dokumen	Belum Optimalnya Penyediaan Bahan Bacaan seperti koran, peraturan undang-undang dan buletin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,6	Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	60 kali	60 kali	Belum Optimalnya fasilitas tamu	Perlu Dukungan Anggaran dan

N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
							SDM yang memadai
5,6	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 kali	200 kali	Belum Optimalnya koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,7	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	Belum Optimalnya penataan arsip dinamis	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,8	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	2 Dokumen	2 Dokumen	Belum Optimalnya Suport terhadap pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6	<b>Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase pengadaan Barang Milik Daerah</b>	<b>100 Persen</b>	<b>100 Persen</b>	-	-
6,1	Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang tersedia	-	-	-	-
6,2	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	50 Unit	50 Unit	-	-
7	<b>Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Cakupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah</b>	<b>100 Persen</b>	<b>100 Persen</b>	<b>Belum Optimalnya Penyediaan Jasa Kantor</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
7,1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menysurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	Belum Optimalnya Penanganan surat Menyurat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 bulan	12 bulan	Pelum Optimalnya Penyediaan Internet dan Iar bersih kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,3	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	4 Laporan	4 Laporan	Belum Optimalnya jasa pelayanan kantor berupa Tenaga Administrasi, Tenaga keamanan dan Tenaga Kebersihan kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7	<b>Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah Jenis Barang Milik Daerah yang terpelihara</b>	<b>100 Persen</b>	<b>100 Persen</b>	<b>Belum Optimalnya Pemeliharaan BMD</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
7,1	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 Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	25 Unit	25 Unit	Belum Optimalnya Pemeliharaan Kendaraan Dinas Oprasional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,2	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	4 Unit	4 Unit	Belum Optimalnya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai



N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
7,3	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	1 Tahun	1 Tahun	Belum Optimalnya Sarana dan prarana gedung Kantor yang terpelihara/terrehabilitasi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	338.5 Poin	284.5 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 dan Sistem Informasi	109.5 Poin	109.5 Poin	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,1	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Seleksi CPNS/PPPK	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pelaksanaan melakukan Pemberkasan dan Verifikasi Penerbitan SK Pensiun	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	Belum Optimalnya Pelaksanaan Fasilitasi Kelembagaan KORPRI	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,4	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pelaksanaan Updating data dan Pengolahan Data SIMADU	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	17,5	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 Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	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 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	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 Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	8 Dokumen	8 Dokumen	Belum Optimalnya seleksi JPT dan Promosi Jabatan Struktural	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	60 Poin	52.5	Pengembangan Karir belum berdasarkan syarat jabatan dan kualifikasi jabatan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,1	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Penerbitan Rekomendasi Pelaksanaan Diklat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,2	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	20 orang	20 orang	Belum Optimalnya Fasilitas Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	20 Orang	20 Orang	Belum Optimalnya Pembinaan dari pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan/pemberhentian dalam 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	97.5 Poin	92.5 Poin	Pemanfaatan Teknologi Informasi didalam Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Masih minim sehingga menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap capaian kinerja serta disiplin ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,1	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	ASN masih dalam tahap pembiasaan menggunakan aplikasi kinerja sehingga belum optimalnya pengukuran kinerja ASN	Melakukan sosialisasi baik secara daring maupun luring
4,2	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	200 Orang	200 Orang	Pemberian penghargaan masih berumasa kerja belum berdasarkan kinerja	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,3	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	20 Orang	20 Orang	Pembinaan Disiplin ASN belum melekat sehingga masih dijumpai ASN yang melanggar disiplin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
UPPK							
1	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100 Persen	100 Persen	Evaluasi dan Pembinaan Kinerja belum dilakukan menyeluruh	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	100 Persen	100 Persen	Belum Optimalnya Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,1	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	2 Paket	2 Paket	Belum Optimalnya Penyediaan ATK, Makan Minum Rapat dan Bahan cetak Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

N O	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	SOLUSI
			INDIKATOR KINERJA	TARGE T	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
2,2	Meningkatnya kualitas Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	3 Paket	3 Paket	Belum Optimalnya Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
2,3	Meningkatnya kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	200 Laporan	200 Laporan	Belum Optimalnya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	284.5 Poin	264.5 Poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	60 Poin	52.5 Poin	Pengembangan Karir belum berdasarkan syarat jabatan dan kualifikasi jabatan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,2	Meningkatnya kapasitas Kinerja ASN guna mendukung kinerja organisasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	400 Orang	400 Orang	Belum Optimalnya Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Informasi Kompetensi ASN	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	3 Dokumen	3 Dokumen	Belum Optimalnya Pemetaan Kompetensi bagi Jabatan Struktural	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2024

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 :

- Pengembangan *Assesment Center* dalam memetakan kompetensi ASN Lingkup Profinsi NTB sehingga setiap ASN Memiliki profile lengkap mengenai kompetensi dan arah pengembangan karir ASN.;
- Pengembangan dan Penataan Sistem Informasi Kepegawaian yang dahulu dikenal SIMPEG dikembangkan menjadi SIMADU (sistem Management ASN Terpadu). SIMADU dibangun dalam rangka meningkatkan ketersediaan informasi kepegawaian bagi user dari tataran pengambilan kebijakan (Gubernur) sampai

dengan masing-masing individu ASN. Didalam SIMADU terkandung 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 persuasive

Keinginan yang diiringi dengan ikhtiar yang sungguh-sungguh menghantarkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB memperoleh keberhasilan-keberhasilan di bidang kepegawian pada tahun 2024 diantaranya:

Berbagai capaian selama tahun 2024 menghantarkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB memperoleh beberapa penghargaan di bidang kepegawian, diantaranya :

1. Peringkat 1 Anugrah Manajemen ASN 2024 Kategori "PENGELOLAAN SISTEM INFORMASI DAN DATA"



2. Penghargaan Atas Komitmenya Menyediakan Sarana Prasarana Pelaksanaan Seleksi melalui Pembangunan Stasiun CAT Instansi



### 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 2024 dengan ringkasan Dokumen Pelaksanaan Anggaran sebagaimana berikut :

**Tabel 3. 15**  
**Ringkasan DPA pada Badan Kepegawaian Daerah**  
**Provinsi NTB Tahun 2024**

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran Tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Anggaran tahun 2024 (%)	Predikat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7=6/5x100	8	9
				Rp	Rp	Rp		
	•Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	Nilai Penerapan Sistem Merit	18.055.246.684	17.267.353.232	95,64	Sangat Baik	
	•Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja		Indeks Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin					
A	Meningkatnya layanan Penunjang urusan pemerintah Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Nilai SAKIP Lingkup OPD	16.233.329.784	15.530.412.237	95,67	Sangat Baik	
			Tingkat tata Kelola Manajemen ASN Lingkup OPD					
			Nilai Raport SPBE Lingkup OPD					
			Tingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup OPD					
I	meningkatnya Kualitas Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	181.142.200	180.887.028	99,86	Sangat Baik	
I.1.	meningkatnya kualitas Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	81.503.700	81.482.600	99,97	Sangat Baik	
I.6	meningkatnya kualitas Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	70.038.500	69.809.928	99,67	Sangat Baik	
I.7	meningkatnya kualitas Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	29.600.000	29.594.500	99,98	Sangat Baik	
2	meningkatnya kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	13.104.123.124	12.482.312.388	95,25	Sangat Baik	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran Tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Anggaran tahun 2024 (%)	Predikat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7=6/5x100	8	9
				Rp	Rp	Rp		
2.1.	meningkatnya kualitas Pembayaran gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	12.915.744.324	12.294.072.728	95,19	Sangat Baik	
2.3	meningkatnya kualitas Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	98.779.800	98.772.700	99,99	Sangat Baik	
2.5	meningkatnya kualitas Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	22.280.000	22.280.000	100,00	Sangat Baik	
2.6	meningkatnya kualitas Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan	10.595.000	10.535.000	99,43	Sangat Baik	
2.7	meningkatnya kualitas Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	56.724.000	56.651.960	99,87	Sangat Baik	
3	meningkatnya kualitas Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Cakupan Pengelolaan Administrasi BMD Perangkat Daerah	48.884.000	41.484.000	84,86	Baik	
3.2	meningkatnya kualitas Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	48.884.000	41.484.000	84,86	Baik	efisiensi pada Honorarium Pengelola Barang
5	meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	1.440.924.480	1.437.699.144	99,78	Sangat Baik	
5.1	meningkatnya kualitas Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12.505.800	12.502.320	99,97	Sangat Baik	
5.2	meningkatnya kualitas Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	19.760.000	19.760.000	100,00	Sangat Baik	
5.4	meningkatnya kualitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	131.573.800	131.501.518	99,95	Sangat Baik	
5.5	meningkatnya kualitas Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	20.600.000	20.595.000	99,98	Sangat Baik	
5.6	meningkatnya kualitas Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	75.280.000	75.230.000	99,93	Sangat Baik	
5.8	meningkatnya kualitas Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	40.410.000	40.384.720	99,94	Sangat Baik	
5.9	meningkatnya kualitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.066.700.000	1.063.746.586	99,72	Sangat Baik	
5.10	meningkatnya kualitas Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	48.494.880	48.379.000	99,76	Sangat Baik	

No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran Tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Anggaran tahun 2024 (%)	Predikat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7=6/5x100	8	9
				Rp	Rp	Rp		
5.11	meningkatkan kwalitas Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	25.600.000	25.600.000	100,00	Sangat Baik	
6	meningkatkan kwalitas pengadaan Barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan Barang Milik Daerah	252.080.700	197.978.000	78.54	Baik	
6.4	meningkatkan kwalitas Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	252.080.700	197.978.000	78.54	Baik	efisiensi pada Pengadaan Belanja Modal
7	meningkatkan kwalitas penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	918.025.280	902.108.572	98.27	Sangat Baik	
7.1	meningkatkan kwalitas Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	10.370.000	10.350.000	99.81	Sangat Baik	
7.2	meningkatkan kwalitas Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	368.737.200	355.742.572	96.48	Sangat Baik	
7.4	meningkatkan kwalitas Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	538.918.080	536.016.000	99.46	Sangat Baik	
8	meningkatkan kwalitas Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terpelihara	288.150.000	287.943.105	99.93	Sangat Baik	
8.1	meningkatkan kwalitas Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	208.150.000	208.097.605	99.97	Sangat Baik	
8.6	meningkatkan kwalitas Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	22.310.000	22.272.500	99.83	Sangat Baik	
8.9	meningkatkan kwalitas Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	57.690.000	57.573.000	99.80	Sangat Baik	
8	Mewujudkan Manajemen SDM Aparatur yang Meritokrasi	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Merit Sistem	1.636.857.400	1.552.037.690	94.82	Baik	efisiensi pada program Kepegawaian Daerah
	Persentase Dimensi Kualifikasi Pendidikan ASN sesuai dengan Jenjang Pendidikan							
	Persentase Dimensi Kinerja ASN yang Bernilai Baik							
	Persentase Aspek Disiplin ASN							



No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran Tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Anggaran tahun 2024 (%)	Predikat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7=6/5x100	8	9
				Rp	Rp	Rp		
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Pegawai yang efektif, Pengadaan yang transparan dan akuntabel, Sistem Informasi yang terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan yang exelent	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan, Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	671.078.500	670.256.123	99,88	Sangat Baik	
1.3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan PNS dan PPK yang transparan, kompetitif, akuntabel, bebas KKN, tidak diskriminatif	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	428.998.500	428.231.723	99,82	Sangat Baik	
1.5	Meningkatnya Kualitas Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian yang Tepat Waktu	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	49.980.000	49.958.099	99,96	Sangat Baik	
1.6	Meningkatnya Kesejahteraan ASN melalui pemberian perlindungan dan Pelayanan profesi ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	46.500.000	46.500.000	100,00	Sangat Baik	
1.1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang terintegrasi	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	145.600.000	145.566.301	99,98	Sangat Baik	
2	Meningkatnya Kualitas Promosi dan Mutasi ASN sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kontribusi terhadap organisasi	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	541.478.900	458.362.381	84,65	Baik	
2.1	Meningkatnya kualitas Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN Antar Daerah	90.660.000	90.583.924	99,92	Sangat Baik	
2.2	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN secara tepat waktu	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	168.659.800	168.565.437	99,94	Sangat Baik	
2.3	Meningkatnya kualitas Pengelolaan Promosi ASN sesuai dengan kaidah merit sistem	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	282.159.100	199.213.020	70,60	Baik	efisiensi pada kegiatan PANSEL JPT
3	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	189.760.000	189.408.971	99,82	Sangat Baik	
3.3	Meningkatnya kualitas engelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN secara berkala	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	57.500.000	57.438.971	99,89	Sangat Baik	
3.8	Meningkatnya kualitas Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional sesuai dengan syarat jabatan	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	57.500.000	57.500.000	100,00	Sangat Baik	
3.1/3	Meningkatnya kualitas pembinaan fungsional ASN secara berkala	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang Dibina	74.760.000	74.470.000	99,61	Sangat Baik	



No	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah Dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Pagu Anggaran Tahun 2024	Realisasi Anggaran Tahun 2024	Tingkat Capaian Realisasi Anggaran tahun 2024 (%)	Predikat	Keterangan
1	2	3	4	5	6	7=6/5x100	8	9
				Rp	Rp	Rp		
4	Meningkatnya predikat kinerja organisasi, produktifitas kinerja individu dan kesejahteraan ASN berdasarkan capaian kinerja dan kedisiplinan ASN.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	234.540.000	234.010.215	99,77	Sangat Baik	
	Meningkatnya Kinerja ASN yang Objektif dan Produktif		Indeks Kinerja ASN					
	Meningkatkan Disiplin, Integritas dan Netralitas ASN		Indeks Disiplin ASN					
4.2	Meningkatnya kualitas Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang Objektif dan akuntabel	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	94.180.000	93.725.508	99,52	Sangat Baik	
4.4	Meningkatnya kualitas ASN yang Diberikan Penghargaan sesuai dengan Kinerja dan Disiplin	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	44.400.000	44.395.000	99,99	Sangat Baik	
4.7	Meningkatnya kualitas ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	95.960.000	95.889.707	99,93	Sangat Baik	
	<b>UPPK</b>			<b>185.059.500</b>	<b>184.903.305</b>	<b>99,92</b>	<b>Sangat Baik</b>	
1	meningkatkan kwalitas pelayanan administrasi umum perangkat daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan pelayanan administrasi umum perangkat daerah	44.259.500	44.121.305	99,69	Sangat Baik	
1.1	meningkatkan kwalitas Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	6.839.500	6.726.000	98,34	Sangat Baik	
1.2	meningkatkan kwalitas Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	2.920.000	2.920.000	100,00	Sangat Baik	
1.3	meningkatkan kwalitas Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	34.500.000	34.475.305	99,93	Sangat Baik	
2	Meningkatnya kualitas Pengembangan karir sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir	140.800.000	140.782.000	99,99	Sangat Baik	
2.1	Meningkatnya kapasitas Kinerja ASN guna mendukung kinerja organisasi	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	5.500.000	5.500.000	100,00	Sangat Baik	
2.2	Meningkatnya ketersediaan data Potensi ASN secara lengkap dan akurat	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	135.300.000	135.282.000	99,99	Sangat Baik	

Dari tabel diatas, pada tahun 2024 Jumlah anggaran pada Badan Kepegawian Daerah Provinsi NTB sebesar Rp. 18.055.246.684 dan terealisasi sejumlah Rp. 17.267.353.232 atau sebesar 95,64% atau berada pada kategori Sangat Baik.

## **BAB IV PENUTUP**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2024 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 2024 sebagai penjabaran dari program yang ditetapkan, maka diperoleh keterangan bahwa realisasi capaian secara fisik sangat tinggi dan untuk capaian realisasi keuangan dengan kategori baik. Tidak berlebihan kiranya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2023 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 97,36 % 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 95,64 % atau dari jumlah anggaran Rp. 18.055.246.684 terealisasi sejumlah Rp. 17.267.353.232, -

Disisi lain tentunya pelaksanaan program kerja yang dilakukan pada tahun 2023 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. Membentuk Tim Penyusun Rencana Kebutuhan Pegawai Jangka Menengah (5 tahunan) bersama Biro Organisasi.
2. Melakukan Analisis Kebutuhan Diklat Bersama-sama dengan BPSDMD Prov. NTB untuk sesuai dengan Syarat jabatan atau kompetensi minimum jabatan
3. Membentuk Tim Talent Management Guna Menyusun Rencana SUksemi dengan memanfaatkan Sistem Informasi manajemen Talenta
4. Menerapkan Sistem Penilaian Kinerja Elektronik secara Menyeluruh sebagai bagian didalam Pemberian Reward dan Punishment dan terus melakukan Sosialisasi serta evaluasi secara berkala.
5. Melakukan Pembinaan Disiplin Secara Melekat dan berkala serta memanfaatkan Sistem Elektronik untuk memantau Kedisiplinan ASN.
6. Meningkatkan Pengembangan Karir jabatan Fungsional dengan melakukan Fasilitas Ujian Kompetensi Jabatan
7. Pengolahan Data dilakukan secara tercentral dan terintegrasi dengan Pusat Data Kepegawaian nasional melalui SIASN
8. Mengimplementasikan Sistem Manajemen Talenta berbasis Elektronik guna menciptakan pengembangan Karir ASN secara Adil dan Kompetitif berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Akhirnya dengan disusunnya LAKIP/LKJIP Tahun 2024 ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan terkait kinerja berikut problematika serta solusi yang ada sehingga mampu menjawab isu strategis guna tercapainya Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yakni “Terwujudnya Profesionalitas ASN Melalui Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur”.

**Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,**



**H. YUSRON HADI, S.T.M**  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 197006111997031007