



**2023**

# **LKJIP BKD PROV. NTB**

**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah**



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



[bkdprovinsintb](https://www.instagram.com/bkdprovinsintb)

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Identifikasi Kondisi Eksisting	7
1.1.1 Isu Strategis Bidang Kepegawaian	7
1.1.2 Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal	8
1.2 Faktor Penghambat dan Pendukung	8
<b>BAB II Perencanaan Kinerja</b>	<b>14</b>
2.1 Rencana Strategis Tahun 2019 - 2023	14
2.2 Perjanjian Kinerja	24
<b>BAB III Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>25</b>
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	22
3.1.1 Perbandingan Target Realisasi Kinerja	26
3.1.2 Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2023	29
3.1.3 Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan target pada RPJMD	30
3.1.4 Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional	31
3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta solusi	39
3.1.6 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	41
3.1.6.1 Sumber Daya Manusia	48
3.1.6.2 Sumber Daya Mesin/Teknologi	52
3.1.6.3 Sumber Daya Modal/Anggaran	54
3.1.6.4 Sumber Daya Material/Bahan Baku	57
3.2 Realisasi Anggaran	68
<b>BAB IV PENUTUP</b>	<b>72</b>
4.1 Kesimpulan	72
4.2 Langkah-langkah di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Indikator Kinerja Kunci RPJM 2019-2023 Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB	3
Tabel 1.2	Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Penerapan Sistem Merit pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	6
Tabel 2.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2019-2023	16
Tabel 2.2	Rencana Kerja Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	17
Tabel 2.3	Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2023	18
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023 BKD Prov. NTB	24
Tabel 3.1	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023	26
Tabel 3.2	Capaian IKD, IKK dan IKU pada BKD Prov. NTB dari Tahun 2019-2023	29
Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan RPJMD	30
Tabel 3.4	Capaian Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK) pada Badan	31

Tabel 3.5	Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023 Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023	40
Tabel 3.6	Tabel Analis atas efisiensi penggunaan sumber daya	43
Tabel 3.7	Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan, Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 Desember 2023	50
Tabel 3.8	Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana	54
Tabel 3.9	Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023	57
Tabel 3.10	Capaian Keuangan dan Fisik Tahun 2023	83

## BAB I PENDAHULUAN

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

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

Dengan demikian *logical framework* yang dibangun sebagaimana diatas dapat menjawab keterkaitan dan kesesuaian antara pencapaian Visi dan Misi

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

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

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

4. **Disiplin**; dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima (ringan, sedang, dan berat). Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5 persen dari keseluruhan pengukuran.

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

**Tabel 1.1.**  
**Target Indikator Kinerja Kunci RPJM 2019-2023**  
**Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB**

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

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2023*

Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB tahun 2019 berada pada nilai indeks 58% atau kategori sangat rendah dan pada tahun 2023 nilai indeks profesionalisme ASN tahun 2023 meningkat menjadi 77,44% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan keseriusan dari BKD Provinsi NTB dalam meningkatkan nilai indeks profesionalisme ASN. Kendala dalam meningkatkan Nilai Indeks Profesionalisme ASN Provinsi NTB diantaranya disebabkan Oleh :

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

Kendala dalam meningkatkan Nilai Indeks Profesionalisme ASN diatas coba diurai lagi dengan melihat Penerapan manajemen SDM ASN berbasis Sistem Merit sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi tentang Penerapan Sistem merit yang memiliki bertujuan untuk menjamin terwujudnya Sistem Merit demi mendorong terciptanya ASN yang professional, berintegritas, sejahtera dan berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.

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

1. Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat, kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan akan pensiun;
2. Pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain, dan PPPK;
3. Pengembangan karir meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan *talent pool* dan rencana suksesi, serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;
4. Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan mempertimbangkan pola karir dan rencana suksesi;
5. Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta

- penggunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta pendidikan dan pelatihan;
6. Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta pengangkatan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan 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

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

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

Urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, dengan indikator bidang urusan berdasarkan Dokumen Penetapan Kinerja Tahun 2023 adalah 1) Nilai aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan dan sistem informasi, serta perlindungan dan pelayanan 2) Nilai aspek promosi dan mutasi, 3) Nilai aspek pengembangan karir, 4) Nilai aspek manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin. Pengukuran keberhasilan penerapan sistem merit dilakukan melalui penilaian mandiri sistem merit menggunakan aplikasi SIPINTER, untuk memudahkan instansi pemerintah dalam melakukan penilaian mandiri (self assessment) Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Provinsi NTB dan kabupaten/kota. Target dan capaian indikator bidang urusan kepegawaian tahun 2023 disajikan pada tabel berikut.



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

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

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2023*

Kriteria Penilaian :

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

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

1. Meningkatkan Kualitas Perencanaan Kebutuhan Pegawai dengan Menyusun Rencana Kebutuhan Pegawai 5 Tahun dan Melakukan Pendataan Tenaga Honorer Lingkup Pemprov. NTB

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

Untuk menjawab tantangan dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB menetapkan sasaran Organisasi yakni (1) Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritokrasi dan (2) Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja dalam rangka pencapaian Sasaran RPJMD yakni Meningkatnya Profesionalisme ASN. Sasaran ini dimaksudkan untuk menciptakan Aparatur yang profesional dan melayani dengan menerapkan Sistem Merit dimana didalam setiap kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara senantiasa berlandaskan pada Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin secara adil dan wajar tanpa membedakan factor politik, ras, agama, asal usul, jenis

kelamin, dan kondisi kecacatan. Hal ini bertujuan untuk dapat menciptakan Apartur Sipil Negara yang Profesional dan melayani sehingga mampu melakukan percepatan tercapainya reformasi birokrasi menuju NTB yang Gemilang.

## **1.1. Identifikasi Kondisi Eksisting**

### **1.1.1. Isu Strategis Bidang Kepegawaian**

Seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi, seluruh elemen pemerintah terus berpacu dalam melakukan 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, masalah-masalah dan isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, dapat diidentifikasi secara umum sebagai berikut :

<b>NO</b>	<b>ISU STRATEGIS</b>	<b>MASALAH</b>
1	Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam pelayanan kepegawaian dan penataan dokumen kepegawaian secara elektronik guna menghujudkan Sistem Informasi Kepegawaian (Big	Belum Tersedianya BIG DATA ASN/ Data Base kepegawaian berbasis elektronik secara lengkap dan masih bergantung kepada Tata Naskah Kepegawaian dari dokumen manual sehingga pelayanan

NO	ISU STRATEGIS	MASALAH
	Data ASN) yang lengkap, akurat dan real time	kepegawaian berbasis elektronik belum bias diterapkan
2	Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dengan memperhatikan Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin	Masih rendahnya Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja Aparatur dan belum ada kesesuaian antara jabatan dengan kompetensi ASN.
3	Penerapan <i>Talent Pool</i> guna mendukung penerapan sistem merit didalam pengembangan karir Aparatur	Belum Tersusunya Profil talent seperti informasi kompetensi, penilaian kinerja, kualifikasi, rekam jejak dan integritas, riwayat jabatan, , perstasi kerja dalam sebuah sistem bagi seluruh ASN.
4	Pengembangan Assesment Center	Belum terpetakannya potensi/ kompetensi seluruh ASN

### 1.1.2. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan **kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength)** organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

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

a) Faktor Internal

1) Kekuatan

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

2) Kelemahan

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

b) Faktor Eksternal

1) Tantangan

- Rendahnya kompetensi aparatur sehingga menghambat pelayanan bagi masyarakat
- Belum sesuai kompetensi ASN dengan Jabatan;
- Produktifitas ASN yang belum Optimal dan terukur
- Sistem Remunerasi ASN yang belum layak dan berdasarkan Kinerja
- Masih Adanya Pelanggaran Disiplin ASN

2) Peluang

- Peningkatan kompetensi ASN melalui Pemberian Pendidikan dan Pelatihan melalui pemberian beasiswa pendidikan ataupun Diklat/Workshop
- Penerapan Sistem Informasi untuk peningkatan kinerja ASN

- Penataan Sistem Manajemen talenta untuk menjawab kesenjangan antara jabatan dan kompetensi ASN
- Adanya dukungan dari Pemerintah Pusat baik berupa kebijakan maupun pendampingan dalam pelaksanaan urusan kepegawaian.

## 1.2. Faktor Penghambat dan Pendukung

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

No.	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung	Solusi
1	Pengalihan urusan pemerintahan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi urusan kepegawaian mengakibatkan belum tersedianya Arsip/tata Naskah kepegawaian <b>Secara lengkap</b> sehingga menghambat pelayanan kepegawaian	Aplikasi SIMADU sudah selesai dibangun sehingga bisa Mendukung penggunaan sistem informasi secara maksimal	Perlu dilakukan Percepatan Penyiapan Data Base berbasis Elektronik (SIMADU) terhadap seluruh Arsip Kepegawaian masing-masing ASN.
2	Masih rendahnya inisiatif individu ASN untuk melakukan Pengalihan Tata Naskah Kepegawaian dari manual ke elektronik dokumen	Terbentuknya Tim Pengelolaan Data Kepegawaian Berjenjang Dari tingkatan Super Admin yang ada di BKD sampai dengan Admin pada OPD	Perlu dilakukannya Pendampingan dan Asistensi Langsung kepada seluruh ASN untuk melakukan alih media penyimpanan dokumen kepegawaian dari dokumen yang berbasis <i>paper/kertas</i> ke berbasis <i>elektronik/soft file</i>
3	Masih banyak pelanggaran disiplin tingkat ringan-sedang belum tertangani di tingkat OPD	Sudah Terbitnya Pergub tentang Kode Etik ASN Lingkup Provinsi NTB	Perlu Dilakukan Pembinaan dan Pendampingan secara melekat dengan penerapan sistem evaluasi kinerja dan

No.	Faktor Penghambat	Faktor Pendukung	Solusi
			disiplin berbasis elektronik dan secara berjenjang
4	Pembinaan dan pengembangan karir belum seutuhnya menerapkan <i>Merit System</i> .	dilakukan Pemetaan Kompetensi Bagi Calon Pejabat Eselon IV dan III secara berkala	Melakukan pemetaan kompetensi, kualifikasi, kinerja dan disiplin dengan metode <i>talentpool</i> sehingga seluruh ASN memiliki rekam jejak sebagai dasar pengembangan karir.
5	Pelaporan Kinerja ASN belum secara objektif	Sistem Aplikasi E-Sipja telah rampung dibangun dengan menggunakan sumberdaya sendiri sehingga diharapkan pengembangan dan pemanfaatannya dapat berjalan dengan baik.	Perlu diterapkannya Sistem Aplikasi penilaian Kinerja ASN secara elektronik dengan terlebih dahulu menyiapkan Peraturan Gubernur tentang Penilaian Kinerja Individu untuk mengukur Budaya Kerja dan Disiplin Kerja sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian tambahan penghasilan PNS
6	Pelayanan kenaikan kepangkatan dan gaji berkala belum tepat waktu	Pemanfaatan Aplikasi SIMADU dalam Layanan Kepegawaian	Perlu diberlakukannya pelayanan berbasis elektronik untuk kenaikan pangkat otomatis
7	Perpindahan/mutasi belum ideal		Mutasi dilakukan dengan kajian Anjab/ABK
8	Belum adanya Regulasi tentang Standar Kompetensi dan Mekanisme Pemetaan Kompetensi ASN	Sumberdaya baik Asesor maupun alat tes dirasa sangat memadai untuk melakukan pemetaan kompetensi secara menyeluruh bagi ASN Lingkup Pemprov. NTB	Perlu Dibentuk Peraturan Gubernur tentang Standar Kompetensi dan Mekanisme Pemetaan Kompetensi ASN
9	Pemetaan Kompetensi belum dilakukan secara menyeluruh kepada seluruh ASN		Perlu dilakukan pemetaan kompetensi secara reguler kepada seluruh ASN dengan kesempatan yang sama.

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

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



## **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

### **2.1. Rencana Strategis Tahun 2019 - 2023**

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

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

Dengan demikian *logical framework* yang dibangun sebagaimana diatas dapat menjawab keterkaitan dan kesesuaian antara pencapaian Visi dan Misi Gubernur dengan tujuan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB yakni dengan memastikan berjalannya program unggulan BKD Provinsi NTB yaitu Penerapan Manajemen Talenta akan mampu meningkatkan nilai Penerapan Sistem Merit dan mampu mendongkrak Indeks Profesionalisme ASN pada Dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin dan pada akhirnya mampu meningkatkan indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

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

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

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

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

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

**Tabel. 2.2**  
**Rencana Kerja Tahun 2023 pada**  
**Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	373 Poin
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN	44 Persen
3	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi dan Perlindungan dan Pelayanan ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi, Perlindungan dan pelayanan	118 Point
4	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	mengitung Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 Point
5	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Nilai Aspek Pengembangan karir	102,5 Point
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	120 point
7	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	BB
8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Nilai SAKIP	BB
9	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	90 Persen

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

Untuk dapat mengukur rencana kinerja tahun 2023 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 2023 :

**Tabel 2.3**  
**Sasaran Program/Kegiatan/Sub Kegiatan beserta Indikator dan target Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
A	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100%	Kepala BKD
1	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP BKD	B	Sekretaris
1,1	Meningkatnya Kualitas	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1 Dokumen	Fungsional Perencana

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

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
	Bulanan/Triwulan/Semester	Bulanan/Triwulan/Semester SKPD	Bulan/Triwulan/Semester		
2,5	Meningkatnya Akurasi Pelaporan Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Jumlah Dokumen Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	1 Dokumen	Kasubag. Keuangan
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>90,00%</b>	<b>Sekretaris</b>
31	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Jumlah Dokumen Daftar Aset	1 Dokumen	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
4	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Kepuasan Layanan</b>	<b>90,00%</b>	<b>Sekretaris</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	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
5	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Pemenuhan Logistik Kantor</b>	<b>100%</b>	<b>Sekretaris</b>
5.1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
5.2	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
5.3	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah barang cetak dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
5.4	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	Kasubag. Umum dan Kepegawaian
5.5	Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	Kasubag. Umum dan Kepegawaian

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
5.6	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.7	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip Dinamis yang ditata	7 bidang	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
5.8	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
6	<b>Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Realisasi Capaian Fisik RKBMD</b>	<b>20%</b>	<b>Sekretaris</b>
6.1	Meningkatnya Ketersediaan kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
6.2	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang tersedia	4 paket	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7	<b>Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda</b>	<b>100%</b>	<b>Sekretaris</b>
7.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-surat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat-surat yang tersedia	6000 surat	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik yang tersedia	12 bulan	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.3	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang tersedia	2 jenis	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
7.4	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pelayanan Umum Kantor yang Tersedia	14 orang	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
8	<b>Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase BMD dengan Kondisi Baik</b>	<b>90%</b>	<b>Sekretaris</b>



No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
8.1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas jabatan yang terpelihara	37 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
8.2	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang terpelihara	37 unit	Kasubbag. Umum dan Kepegawaian
<b>B</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Sistem Merit</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>Nilai Penerapan Sistem Merit</b>	<b>347,5 Poin</b>	<b>Kepala BKD</b>
<b>1</b>	<b>Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi</b>	<b>115 poin</b>	<b>Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi</b>
1,1	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	400 orang	Analisis SDM Aparatur
1,2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	Analisis SDM Aparatur
1,3	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	2 kegiatan	Analisis SDM Aparatur
1.4	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	14.143 Pgawai	Analisis SDM Aparatur
<b>2</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Nilai Aspek Promosi dan Mutasi</b>	<b>32,5 poin</b>	<b>Kepala Bidang Mutasi dan Promosi</b>
2.1	Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah keputusan perpindahan PNS/PTT	230 SK	Analisis SDM Aparatur
2.2	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah keputusan kenaikan pangkat / gaji berkala	3000 SK	Analisis SDM Aparatur
2.3	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah keputusan penempatan dan pembebasan dalam Jab. Struktural	400 SK	Analisis SDM Aparatur

No	Sasaran Strategis	Urusan Program Kegiatan Sub Kegiatan Rincian Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Penanggung Jawab
1	2	3	4	5	6
	sesuai dengan kompetensinya				
3	<b>Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan</b>	<b>102,5 point</b>	<b>Kepala Bidang Pengembangan Aparatur</b>
3.1	Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah SPT, Surat Rekomendasi, Surat Ijin Mengikuti Diklat dan Sertifikasi	100 pegawai	Analisis SDM Aparatur
3.2	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	Analisis SDM Aparatur
3.3	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan Fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	Analisis SDM Aparatur
3.4	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	Analisis SDM Aparatur
3.5	Meningkatnya Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	Analisis SDM Aparatur
4	<b>Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan</b>	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin</b>	<b>120 point</b>	<b>Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan</b>
4.1	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	Analisis SDM Aparatur
4.2	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	Analisis SDM Aparatur
4.3	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 OPD	Analisis SDM Aparatur

## 2.2. Perjanjian Kinerja

Penetapan Perjanjian kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur, dan sebagai dasar pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment).

Pada tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB telah membuat perjanjian kinerja atau kontrak kerja dengan Gubernur NTB. Yang merupakan sebagai acuan dalam pencapaian kinerja mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengukuran kinerja. Dalam hal ini berupa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis yang sudah ditetapkan sehingga dijadikan acuan untuk mengukur kinerja yang telah ditetapkan dan yang digunakan sebagai Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yaitu Perjanjian Kinerja Perubahan. Berikut merupakan Perjanjian Kinerja Perubahan BKD Provinsi NTB Tahun 2023 yang ditetapkan pada tanggal 20 Oktober 2023 :

**TABEL 2.4**

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritrorasi	Nilai Sistem Merit	343 Poin
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN (Dimensi Kualifikasi, Kinerja, dan Disiplin	34 Persen

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Daerah Provinsi	Rp. 13.535.716.699	DAU
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.631.705.000	DAU
<b>TOTAL</b>		Rp. 15.167.421.699	DAU

## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

### **3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI**

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 2023 dapat tercapai.

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

Akuntabilitas kinerja OPD merupakan paparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi OPD terhadap pihak yang berwenang, yang disampaikan secara transparan dan akuntabel. Pengukuran akuntabilitas ini mengacu pada indikator kinerja yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator dari Rencana Strategis. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat terlihat

dari sejauh mana pencapaian sasaran pada tahun tersebut. Setidaknya ada 7 analisis yang dilakukan untuk melihat capaian kinerja organisasi antara lain:

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

### 3.1.1. Perbandingan Target Realisasi Kinerja

**Tabel 3.1**  
**Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator	Capaian 2022	Tahun 2023		
				Target	Realisasi	Presentase
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	287,0	373,0	284,5	76,27
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN	48,37	72	77,44	107,5

*Sumber : BKD Provinsi NTB*

Tahun 2023 nilai penerapan sistem merit NTB yaitu 284,5 point. Peningkatan ini menempatkan Provinsi NTB telah masuk kedalam Kategori III dalam Kategori Baik didalam implementasi penerapan sistem merit. Jika diukur capaian di akhir

periode pelaksanaan RPJMD, tingkat capaian Penerapan Sistem Merit berada pada angka 76 persen. Berdasarkan capaian setiap aspek penilaian sistem merit tahun 2023 dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Aspek perencanaan kebutuhan pegawai dari target nilai 40 point tercapai 37,5 point atau dengan kata lain kategori baik. Namun demikian perlu dioptimalkan indikator pada sub aspek Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.
2. Aspek Pengadaan dari terget nilai 40 point tercapai 40 point. Ini menunjukkan bahwa pada aspek pengadaan telah mencapai nilai yang ditargetkan dengan pelaksanaan pengadaan pegawai secara transparan dan akuntabel.
3. Aspek pengembangan karir dari target 82,5 point tercapai 52,5 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu mendapatkan perhatian diantaranya : (1) Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja; (2) Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi; (3) Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja; (4) Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN; (5) Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan; (6) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai; (7) Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.
4. Aspek Promosi dan Mutasi dari terget 32,5 point tercapai 22,5 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan diantaranya (1) Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir; (2) Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi; (3) Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif.
5. Aspek Manajemen Kinerja dari target 80 point tercapai 65 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan diantaranya (1) Ketersediaan informasi

tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi; (2) Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.

6. Aspek Perlindungan dan Pelayanan dari target 16 point tercapai 16 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
7. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin dari target 37,5 point tercapai 37,5 point. Pada aspek ini telah mendapatkan nilai yang sangat baik sehingga perlu dipertahankan.
8. Aspek Sistem Informasi dari target 19 point tercapai 16 point. Ada beberapa sub aspek yang perlu ditingkatkan antaranya (1) Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai; (2) Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian; (3) Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.

Sedangkan untuk nilai Indeks Profesionalisme ASN, pada tahun 2023 berada pada 77,44% dengan kategori Baik. 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 dari My SIASN. Berdasarkan penilaian Indeks Profesionalisme ASN diatas menunjukkan bahwa Provinsi NTB telah berada dalam kategori Baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Meningkatnya capaian target dari dimensi kompetensi dari target 28% yang direncanakan tercapai sebesar 26,22% atau dengan kata lain capaian dimensi kompetensi sebesar 93,6 %. 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 *coaching* di dalam database SIASN.

2. Meningkatnya capaian target dari dimensi Kualifikasi dari target 14% yang direncanakan tercapai sebesar 21,28% atau dengan kata lain capaian dimensi kompetensi sebesar 152%. Hal ini dikarenakan oleh keberhasilan BKD dalam menyesuaikan Jenjang Pendidikan ASN dengan kualifikasi syarat jabatan ASN.

### 3.1.2 Perbandingan Realisasi Capai Kinerja Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2023

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

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

**Tabel 3.2**

**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	Indeks Reformasi Birokrasi	CC	B	B	100	B	B	100	B	B	100	B	B	100	B	B	100	BB



	h (IK D) RP JM																		
2	Indi kat or Kin erja Kunci (IKK) RP JM	Indeks Profesi onalis me ASN	N/ A	0, 65	0,5 4	83, 08	0, 66	0,5 9	89, 39	0, 68	0,6 5	95, 59	0, 7	0,4 9	70, 00	0, 72	0,7 7	107	0,7 2
3	Indi kat or Kin erja OP D	Nilai Tingkat Penera pan Sistem Merit	22 9	22 9	23 7,5	99, 79	27 9	27 9	10 0	31 5	31 5	10 0	34 7, 5	28 7	82, 59	37 3	28 4,5 0	76, 3	37 3

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 Perbandingan Realisasi Capai Kinerja Tahun 2023 dengan target pada RPJMD

Tabeli 3.3

#### Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan RPJMD

No	Sasaran Strategis	Indikator	Capaian 2022	Tahun 2023			Target akhir RPJMD
				Target	Realisasi	Presentase	
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	287,0	373,0	284,5	76,27	373,0
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas,	Indeks Profesionalisme ASN	48,37	72	77,44	107,5	72

netral dan berkinerja							
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--

#### 3.1.4. Capaian Kinerja sesuai dengan Standar Nasional

Capaian kinerja organisasi khususnya capaian kinerja Manajemen ASN juga dapat diukur melalui penerapan Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK) sebagaimana diatur dalam Perpres 116 tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang merupakan Peraturan Presiden untuk menjalankan ketentuan Pasal 25 ayat (2) huruf d dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Perpres ini bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara yang efektif, efisien, dan akuntabel; serta mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara, perlu dilakukan pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen aparatur sipil negara. Berikut kami sampaikan capaian NSPK pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023 :

**Tabel 3.4**  
**Capaian Norma, Standar, Prosedur, Kriteria (NSPK)**  
**Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2022**

<b>N O</b>	<b>ELEMEN MANAJEMEN ASN</b>	<b>HASIL EVALUASI NSPK</b>	<b>Penanggung Jawab</b>
<b>1</b>	<b>Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN</b>	<b>Belum sesuai dengan NSPK</b>	<b>Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi</b>
		<b>Catatan</b>	
		Instansi belum sepenuhnya menetapkan ketentuan : - Permenpan RB Nomor 1 Tahun 2020	

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<p>- Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022</p> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait penyusunan dan perencanaan kebutuhan ASN dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode penyusunan</li> <li>- Validasi dan penetapan hasil penyusunan</li> <li>- Penyampaian kebutuhan ASN kepada instansi terkait</li> </ul>	
2	Pengadaan ASN	<p><b>Belum sesuai dengan NSPK</b></p> <p><b>Catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permenpan RB Nomor 27 Tahun 2021</li> <li>- Permenpan RB nomor 52 Tahun 2021</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018</li> </ul> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait pengadaan ASN dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keterbukaan dan akuntabilitas penyelenggaraan</li> <li>- Ketentuan teknis pengadaan ASN</li> </ul>	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
3	Pengangkatan ASN	<p><b>Belum sesuai dengan NSPK</b></p> <p><b>Catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 18 Tahun 2020</li> </ul> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait pengangkatan ASN dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian dan ketepatan waktu proses Pengangkatan</li> <li>- Kesesuaian penempatan</li> </ul>	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengelolaan masa CPNS (Latsar, diklat fungsional)</li> </ul>	
4	Pangkat	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Mutasi dan Promosi
5	Jabatan	<p>Belum Sesuai dengan NSPK</p> <p><b>Catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020</li> <li>- Peraturan Menpan RB Nomor 15 Tahun 2019</li> <li>- Keputusan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2022</li> </ul> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait jabatan dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persyaratan administrative pengangkatan, perpanjangan, pemindahan, dan pemberhentian</li> <li>- Mekanisme dan prosedur berbasis meritokrasi</li> <li>- Ketepatan waktu pelaksanaan sumpah/janji</li> <li>- Standar kompetensi</li> </ul>	Bidang Mutasi dan Promosi
6	Pola Karier	<p>Belum Sesuai NSPK</p> <p><b>catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Menpan RB Nomor 3 Tahun 2020</li> <li>- Peraturan Menpan RB Nomor 22 Tahun 2021</li> <li>- Peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2011</li> </ul> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait pola karier dengan</p>	Bidang Pengembangan Aparatur

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<p>memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persyaratan administrative pengangkatan, perpanjangan, pemindahan, dan pemberhentian</li> <li>- Mekanisme dan prosedur berbasis meritokrasi</li> <li>- Ketepatan waktu pelaksanaan sumpah/janji Standar kompetensi</li> </ul>	
8	Mutasi	Telah sesuai dengan NSPK	Bidang Mutasi dan Promosi
9	Penilaian Kinerja	Belum Sesuai NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
		<b>Catatan</b>	
		<p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019</li> <li>- Peraturan Menpan RB Nomor 6 Tahun 2022</li> </ul>	
		<b>Rekomendasi</b>	
		<p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait penilaian kinerja dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keselarasan target dan cascading kinerja Organisasi individu pada fase Perencanaan, Pelaksanaan, dan tindak lanjut hasil evaluasi</li> <li>- Dukungan system informasi kinerja</li> </ul>	
10	Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas	Belum Sesuai NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
		<b>Catatan</b>	
		<p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019</li> <li>- Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020</li> <li>- Permenkeu Nomor 80/PMK.05/2017</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2019</li> <li>- Kepmendagri Nomor 061-5449 Tahun 2019</li> <li>- Dan Ketentuan lainnya</li> </ul>	
		<b>Rekomendasi</b>	

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketetapan waktu penyesuaian gaji/tunjangan</li> <li>- Kesesuaian pembayaran tunjangan kinerja/ tambahan penghasilan pegawai dengan kelas jabatan dan capaian kinerja</li> <li>- Penggunaan TI terintegrasi</li> <li>- Kebijakan dan implementasi pengurangan, pemotongan, dan pemberhentian pembayaran</li> </ul>	
11	Penghargaan	<p><b>Belum Sesuai NSPK</b></p> <p><b>Catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994</li> <li>- Peraturan Pemerintahan Nomor 11 Tahun 2017</li> </ul> <p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait penghargaan dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jenis pemberian penghargaan</li> <li>- Mekanisme dan metode pemberian Penghargaan</li> <li>- Kesamaan kesempatan memperoleh Penghargaan</li> <li>- Pemutakhiran data penghargaan pada SIASN</li> </ul>	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
12	Disiplin	<p><b>Belum Sesuai NSPK</b></p> <p><b>Catatan</b></p> <p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022</li> </ul>	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<b>Rekomendasi</b>  Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait disiplin dengan memperhatikan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Upaya pembinaan dan penegakan melalui l'Dis</li> <li>- Pengelolaan data penegakan disiplin</li> </ul>	
13	Cuti	<b>Belum Sesuai NSPK</b> <b>Catatan</b> Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo Peraturan pemerintah Nomor 17 Tahun 2020</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 24 Tahun 2017</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021</li> </ul> <b>Rekomendasi</b> Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait cuti dengan memperhatikan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketaatan pada aturan</li> <li>- Dukungan sistem informasi layanan</li> </ul>	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
14	Kode Etik	Sesuai dengan NSPK	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
15	Pemberhentian	<b>Belum Sesuai NSPK</b> <b>Catatan</b> Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969</li> <li>- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014</li> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017</li> <li>- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39 Tahun 2021</li> </ul> <b>Rekomendasi</b>	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait pemberhentian dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsifitas proses administrasi kepegawaian terhadap putusan hukum</li> <li>- Kesesuaian dengan syarat dan prosedur sesuai ketentuan yang berlaku</li> <li>- Penggunaan sistem informasi untuk pemutakhiran data pengelolaan</li> </ul>	
16	Jaminan Pensiun dan Hari Tua	<b>Belum Sesuai NSPK</b>	<b>Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi</b>
		<b>Catatan</b>	
		<p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020</li> </ul>	
		<p><b>Rekomendasi</b></p> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK terkait jaminan pensiun dan hari tua dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu pengelolaan</li> <li>- Kesesuaian prosedur</li> </ul>	
17	Pensiun	<b>Sesuai dengan NSPK</b>	<b>Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi</b>
18	Perlindungan	<b>Belum Sesuai NSPK</b>	<b>Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan</b>
		<b>Catatan</b>	
		<p>Instansi belum sepenuhnya menerapkan ketentuan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015</li> <li>- Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017</li> <li>- Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2020</li> </ul>	



N O	ELEMEN MANAJEMEN ASN	HASIL EVALUASI NSPK	Penanggung Jawab
		<div data-bbox="510 633 1187 696">Rekomendasi</div> <div data-bbox="510 696 1187 896"> <p>Instansi perlu terus berkomitmen untuk menerapkan NSPK perlindungan dengan memperhatikan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesesuaian persyaratan administrative</li> <li>- Dukungan advokasi hukum bagi pegawai</li> </ul> </div>	

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

- Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022 Pemerintah Provinsi NTB mendapatkan Nilai Indeks 74,85. Meningkat dari Tahun 2021 namun kategori tetap B
- Diperlukan peningkatan nilai indkes implementasi NSPK manajemen ASN dengan melakukan berbagai upaya yang akan dituangkan dalam komitmen bersama peningkatan nilai indeks NSPK Manajemen ASN;
- Terhadap komitmen bersama sebagaimana dimaksud pada huruf b, BKN senantiasa akan melakukan upaya pembinaan serta pengawasan dan pengendalian baik melalui unit kerja BKN Pusat dab Kantor Regional X BKN Denpasar.

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

- Melakukan perbaikan terhadap beberapa catatan penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022 sebagaimana tabel diatas;

2. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK manajemen ASN; dan
3. Tetap proaktif melakukan berbagai upaya dalam melaksanakan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK yaitu dengan melakukan koordinasi dengan kementerian/Lembaga terkait untuk mendapatkan pendampingan atau bimbingan dalam implementasi Manajemen ASN yang sesuai berdasarkan peran, tugas dan kewenangan masing-masing Kementerian/Lembaga.

### **3.1.5. Analis 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 2022 disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
**Penyebab Keberhasilan/Kegagalan serta Solusi Program dan Kegiatan pada Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023**

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT REKOMENDASI
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	373 Poin	284,5 Poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai	Perlu Segera Diterapkan Manajemen Talenta'
1.1.	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi serta Perlindungan dan Pelayanan	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN serta Perlindungan dan Pelayanan	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi serta Perlindungan dan Pelayanan	118 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 berasaskan Kompetensi, Kualifikasi, Kinerja dan Disiplin

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			PERMASALAHAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN	TINDAK LANJUT REKOMENDASI
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 2.	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 poin	17,5 poin	Pembinaan dan pengembangan karir belum seutuhnya menerapkan <i>Merit System</i>	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
1. 3.	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Aspek Pengembangan karir, Perlindungan dan pelayanan	102,5 point	60 point	Belum terusunnya standar kompetensi jabatan dan Talent Mapping	Menerapkan Manajemen Talenta dengan mempersiapkan, jabatan kritikal, profil talent dan rencana pengembangan talent	Menerapkan Sistem Manajemen ASN berbasis Sistem Merit
1. 4.	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	120 point	97,5 point	Penilaian kinerja belum dijadikan acuan dalam proses pengembangan karir ASN dan Masih adanya pelanggaran Disiplin dan Kode Etik ASN	Mengembangkan Sistem Manajemen ASN terpadu (SIMADU) dan E-Arsip serta Digitalisasi Layanan Kepegawaian	mendorong peningkatan kesejahteraan ASN dengan penerapan pemberian TPP berdasarkan capaian kinerja dan tingkat kedisiplinan

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB, 2023

### 3.1.6. Analisis 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 efesiensi 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.

Seluruh kegiatan dalam BKD Provinsi NTB pada Tahun 2023 telah terlaksana dengan baik dan seluruh target dan output sub kegiatan sudah terpenuhi. Sehingga BKD telah melaksanakan efisiensi Rp. 1.130.446.456 atau 7,26% . efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan BKD Provinsi NTB Tahun 2023 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. 6

Tabel Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran						Relevansi dengan kondisi kinerja kinerja	Efisiensi
			s.d Bulan Ini							
			Keuangan		Fisik					
			Rp	%	Target	Satuan	Capaian	%		
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Badan Kepegawaian Daerah dan Unit Penilaian Kompetensi	15,570,564,699	14,440,118,243.00	92.74				97.36	relevan	1,130,446,456.00
	Badan Kepegawaian Daerah	15,429,764,699	14,299,389,743.00	93.11				97.34	relevan	1,130,374,956.00
Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	13,928,859,699	12,797,174,660.00	92.22				97.06	relevan	723,472,039.00
Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	191,287,000	191,194,220.00	99.95	6	Dokumen	6	100	relevan	92,780.00
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	66,900,000	66,870,000.00	99.96	1	Dokumen	1	100	relevan	30,000.00
Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	64,387,000	64,324,220.00	99.9	4	Dokumen	4	100	relevan	62,780.00
Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60,000,000	60,000,000.00	100	1	Dokumen	1	100	relevan	-
Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10,939,887,039	10,217,841,172.00	93.8	12	Dokumen	12	100	relevan	722,045,867.00
Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10,771,706,639	10,049,695,772.00	93.61	90	Orang	90	100	relevan	722,010,867.00
Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	110,820,400	110,785,400.00	99.97	12	Dokumen	12	100	relevan	35,000.00

Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	20,960,000	20,960,000.00	100	1	Dokumen	1	100	relevan	-
Meningkatnya Kecepatan/Ketepatan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	36,400,000	36,400,000.00	100	1	Dokumen	1	100	relevan	-
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>36,000,000</b>	<b>36,000,000.00</b>	<b>100</b>	<b>1</b>	<b>Dokumen</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>relevan</b>	<b>-</b>
Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	36,000,000	36,000,000.00	100	1	Dokumen	1	100	relevan	-
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>28,600,000</b>	<b>28,600,000.00</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>Dokumen</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>relevan</b>	<b>-</b>
Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	28,600,000	28,600,000.00	100	90	Dokumen	90	100	relevan	-
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,020,111,860</b>	<b>1,019,860,984.00</b>	<b>99.98</b>	<b>11</b>	<b>Jenis</b>	<b>11</b>	<b>99.98</b>	<b>relevan</b>	<b>250,876.00</b>
Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	14,988,200	14,981,800.00	99.96	20	Jenis	20	100	relevan	6,400.00
Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	203,554,060	203,461,500.00	99.95	12	Bulan	12	100	relevan	92,560.00
Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21,500,000	21,497,000.00	99.99	5	Jenis	5	100	relevan	3,000.00
Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8,820,000	8,820,000.00	100	5	Jenis	5	100	relevan	-
Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	33,300,000	33,289,680.00	104.13	80	Kali	80	100	relevan	10,320.00
Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	652,949,600	652,811,004.00	101.88	100	Kali	100	100	relevan	138,596.00
Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	57,400,000	57,400,000.00	100	7	Bidang	7	100	relevan	-
Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	27,600,000	27,600,000.00	100	3	Aplikasi	3	100	relevan	-

<b>Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>408,213,000</b>	<b>405,930,000.00</b>	<b>99.44</b>	<b>7</b>	<b>Jenis</b>	<b>7</b>	<b>99.44</b>	<b>relevan</b>	<b>2,283,000.00</b>
Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	68,800,000	67,500,000.00	98.11	40	Unit	40	100	relevan	1,300,000.00
Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	339,413,000	338,430,000.00	99.71	4	Paket	4	100	relevan	983,000.00
<b>Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>878,720,800</b>	<b>877,676,793.00</b>	<b>99.88</b>	<b>4</b>	<b>Jenis</b>	<b>4</b>	<b>99.88</b>	<b>relevan</b>	<b>1,044,007.00</b>
Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	7,088,000	7,051,000.00	99.48	6000	Surat	6000	100	relevan	37,000.00
Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	287,550,000	287,397,793.00	99.95	12	Bulan	12	100	relevan	152,207.00
Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	584,082,800	583,228,000.00	99.85	16	Orang	16	100	relevan	854,800.00
<b>Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>426,040,000</b>	<b>426,001,491.00</b>	<b>99.99</b>	<b>7</b>	<b>Jenis</b>	<b>7</b>	<b>99.99</b>	<b>relevan</b>	<b>38,509.00</b>
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	203,290,000	203,268,491.00	99.99	37	Unit	37	100	relevan	21,509.00
Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22,950,000	22,940,000.00	99.96	37	Unit	37	100	relevan	10,000.00
Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	199,800,000	199,793,000.00	100	1	Tahun	1	100	relevan	7,000.00
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>1,500,905,000</b>	<b>1,500,215,083.00</b>	<b>99.95</b>				<b>99.95</b>	<b>relevan</b>	<b>689,917.00</b>
<b>Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>672,335,000</b>	<b>671,837,083.00</b>	<b>99.93</b>	<b>1390</b>	<b>Pegawai</b>	<b>1390</b>	<b>100</b>	<b>relevan</b>	<b>497,917.00</b>
Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	459,585,000	459,459,000.00	105.98	400	Orang	400	100	relevan	126,000.00
Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31,080,000	31,025,000.00	99.82	245	Sk	245	100	relevan	55,000.00



Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	62,550,000	62,242,583.00	99.51	4	Kegiatan	4	100	relevan	307,417.00
Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	119,120,000	119,110,500.00	99.99	13950	Pegawai	13950	100	relevan	9,500.00
<b>Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>499,270,000</b>	<b>499,078,000.00</b>	<b>99.96</b>	<b>3560</b>	<b>Pegawai</b>	<b>3559</b>	<b>99.96</b>	<b>relevan</b>	<b>192,000.00</b>
Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	69,110,000	69,085,000.00	99.96	230	Sk	230	100	relevan	25,000.00
Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	138,500,000	138,468,000.00	99.98	3000	Sk	3000	100	relevan	32,000.00
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	291,660,000	291,525,000.00	99.95	400	Sk	399.8	99.95	relevan	135,000.00
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>142,460,000</b>	<b>142,460,000.00</b>	<b>100</b>	<b>400</b>	<b>Orang</b>	<b>400</b>	<b>100</b>	<b>relevan</b>	<b>-</b>
Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	34,800,000	34,800,000.00	100	100	Pegawai	100	100	relevan	-
Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	27,900,000	27,900,000.00	100	20	Orang	20	100	relevan	-
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	79,760,000	79,760,000.00	100	440	Sk	440	100	relevan	-
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>186,840,000</b>	<b>186,840,000.00</b>	<b>100</b>	<b>12893</b>	<b>Pegawai</b>	<b>12893</b>	<b>100</b>	<b>relevan</b>	<b>-</b>
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	91,500,000	91,500,000.00	100	12893	Pegawai	12893	100	relevan	-
Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	28,590,000	28,590,000.00	100	24	Orang	24	100	relevan	-
Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	66,750,000	66,750,000.00	100	46	OPD	46	100	relevan	-
	<b>Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan</b>			-				-		-
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

	UPPK	140,800,000	140,728,500.00	99.95				99.95	relevan	71,500.00
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	10,000,000	9,952,300.00	99.52				99.52	relevan	47,700.00
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,400,000	4,400,000.00	100	12	Dokumen	12	100	relevan	-
Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4,400,000	4,400,000.00	100	12	Dokumen	12	100	relevan	-
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	5,600,000	5,552,300.00	99.15	12	Bulan	12	99.15	relevan	47,700.00
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	5,600,000	5,552,300.00	99.15	12	Bulan	12	99.15	relevan	47,700.00
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	130,800,000	130,776,200.00	99.98				99.98	relevan	23,800.00
	Pengembangan Kompetensi ASN	130,800,000	130,776,200.00	99.98	400	Orang	400	99.98	relevan	23,800.00
	Pengelolaan Assessment Center	130,800,000	130,776,200.00	99.98	400	Bulan	400	99.98	relevan	23,800.00

### **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 Desember Tahun 2023 berjumlah 91 orang. Untuk lebih jelasnya berikut akan disajikan data kepegawaian menurut pangkat dan golongan dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Jumlah Pegawai BKD Provinsi NTB Berdasarkan Pangkat/Golongan, Pendidikan dan Jenis Kelamin Per 31 Desember 2023**

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
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 aktifitas. Teknologi memberikan pengaruh yang besar terhadap organisasi, teknologi mampu memberikan kemudahan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Dengan kecanggihan teknologi beragam inovasi-inovasi terbaru akan dihasilkan, waktu yang digunakan akan lebih 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:

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

Seringkali sebuah organisasi mengalami masalah dalam proses pengorganisasian, hal ini disebabkan kurangnya ketelitian didalam pemanfaatan Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana yang dimiliki. Berikut Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana yang digunakan dalam mendukung pencapaian Tujuan dan Sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB:

**Tabel 3.8**  
**Sumber Daya Modal/Sarana dan Prasarana**

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
02 . 02	Alat-alat Besar	1,182,595,500.00
02 . 02 . 03 . 04	Electric Generating Set	1,152,995,500.00
02 . 02 . 03 . 05	Pompa	29,600,000.00
02 . 03	Alat-alat Angkutan	2,177,357,850.00

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
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
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>

KODE	NAMA BARANG (BERDASARKAN BIDANG BARANG)	NILAI (Rp)
1	2	3
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 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. Analis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

**Tabel 3.9**

**Capaian Kinerja serta Pemasalahan dan Solusi pada  
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB Tahun 2023**

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

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

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

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
							SDM yang memadai
4,5	Meningkatnya jumlah potensi retribusi daerah	Pengolahan Data Retribusi Daerah	jumlah potensi retribusi daerah	10 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,6	Meningkatnya ketepatan wajib retribusi daerah	Penetapan Wajib Retribusi Daerah	jumlah penetapan wajib retribusi daerah	10 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4,7	Meningkatnya Laporan retribusi daerah	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	jumlah dokumen laporan retribusi daerah	1 dokumen	-	Kegiatan Tidak Diselenggarakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Kepuasan Layanan</b>	<b>90,00%</b>	<b>90,00%</b>	<b>Belum Optimalnya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
5,1	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	jumlah sarana dan prasarana disiplin pegawai	2 jenis	1 jenis	Belum Optimalnya penyiapan Daftar Hadir dan Absensi Elektronik	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,2	Meningkatnya Keseragaman Atribut dan Pakaian Dinas	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	jumlah Pakaian Dinas dan Atribut	3 item	-	Belum Optimalnya penyiapan Atribut Pakaian Dinas seperti Papan Nama, Lencana Korpi serta Tanda Pengenal Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,3	Meningkatnya Kualitas Pendataan dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Penjagaan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	1 Dokumen	-	Belum Optimalnya penyiapan Buku Penjagaan Terkait dengan SKP, Model DK, Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,4	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Kepegawaian yang terupdate dalam sistem Kepegawaian	90 dokumen	30 dokumen	Belum Optimalnya Update Data Kepegawaian didalam Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,5	Meningkatnya ketepatan dan Kecepatan pelaporan kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	jumlah laporan Kinerja Pegawai	90 Laporan	30 Laporan	Belum Optimalnya Monitoring Pengisian E-SIPJA	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,6	Meningkatnya Apresiasi Pegawai Pensiun	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	jumlah apresiasi pegawai pensiun	2 Pegawai	-	Belum Optimalnya pemberian Apresiasi kepada ASN yang Pindah tugas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,7	Meningkatnya Kecepatan dan Pelayanan terhadap pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	Pemulangan Pegawai yang Meninggal dalam Melaksanakan Tugas	jumlah pelayanan pemulangan pegawai yang meninggal dalam melaksanakan tugas	-		Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
5,8	Meningkatnya Apresiasi Pegawai yang Pindah Tugas	Pemindahan Tugas ASN	jumlah apresiasi pegawai yang pindah tugas	10 pegawai	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
5,9	Meningkatnya Pengebangan kapasitas Pegawai melalui DIKLAT	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah pegawai yang melaksanakan DIKLAT	20 pegawai	-	Belum Optimalnya pelaksanaan Pelatihan bagi ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
0,21 53	Meningkatnya pemahaman terhadap Peraturan perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	jumlah peraturan perundang-undangan yang disosialisasikan	4 Aturan	4 Aturan	Belum Optimalnya Sosialisasi terhadap Peraturan Perundang-undangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
0,21 6	Meningkatnya kemampuan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	jumlah bimbingan teknis peraturan perundang-undangan	4 aturan	4 Aturan	Belum Optimalnya Bimbingan Teknis dalam rangka implementasi peraturan Perundang-undangan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6	<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Pemenuhan Logistik Kantor</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Belum Optimalnya Pelaksanaan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
6,1	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	jumlah komponen instalasi listrik/penerangan	20 jenis	15 Jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan bangunan kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,2	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	6 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,3	Meningkatnya Ketersediaan Peralatan dan Perlengkapan Rumah Tangga	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	3 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,4	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor dan Makan Minum Kantor yang tersedia	12 bulan	12 Bulan	Belum Optimalnya Penyediaan ATK, Makan Minum Rapat dan Bahan cetak Kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,5	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	jumlah barang cetakan dan Penggandaan yang tersedia	5 jenis	5 jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,6	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang tersedia	5 jenis	5 Jenis	Belum Optimalnya Penyediaan Bahan Bacaan seperti koran, peraturan undang-undang dan buletin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,7	Meningkatnya Ketersediaan Bahan/Material	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah bahan/material yang tersedia	2 jenis	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,8	Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu yang terfasilitasi	80 kali	80 kali	Belum Optimalnya fasilitas tamu	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6,9	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	100 kali	100 Kali	Belum Optimalnya koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai



NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
6.10	Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Arsip Dinamis yang ditata	7 bidang	7 Bidang	Belum Optimalnya penataan arsip SKPD	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
6.11	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	jumlah fasilitasi e-government	3 aplikasi	-	Belum Optimalnya Suport terhadap pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7	<b>Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase Realisasi Capaian Fisik RKBM</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>Belum Optimalnya Penyediaan Fasilitas Sarana dan Prasarana Kantor</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
7,1	Meningkatnya Ketersediaan kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau kendaraan Dinas yang tersedia	2 unit	5 unit	Belum Optimalnya Pengadaan Kendaraan Dinas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,2	Meningkatnya Ketersediaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang tersedia	1 unit	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,3	Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel yang tersedia	40 unit	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,4	Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin yang tersedia	4 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,5	Meningkatnya Ketersediaan Gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor yang Tersedia	2 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,6	Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana gedung Kantor atau bangunan Lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung kantor yang Tersedia	1 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
7,7	Meningkatnya ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau bangunan lainnya yang tersedia	1 paket	-	Kegiatan Tidak Dilaksanakan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8	<b>Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Belum Optimalnya Penyediaan Jasa Kantor</b>	<b>Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai</b>
8,1	Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menysurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa Surat-menysurat yang tersedia	6000 surat	6000 surat	Belum Optimalnya Penanganan surat Menyurat	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
8,2	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah jasa Komunikasi Sumberdaya Air	12 bulan	12 bulan	Belum Optimalnya Penyediaan Internet dan lar bersih kantor	Perlu Dukungan Anggaran dan

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

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
B	Meningkatnya Kualitas Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	Nilai Penerapan Sistem Merit	315 Poin	315 poin	Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi	96 poin	102 poin	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,1	Meningkatnya Kualitas Kebijakan Pengadaan ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah usulan Formasi CPNS/PPPK	1500 Formasi	1500 formasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penginputan Rencana Kebutuhan Pegawai	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,2	Meningkatnya Kualitas perencanaan Kebutuhan PNS/PPPK	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi CPNS/PPPK	400 formasi	400 formasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penyusunan Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,3	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah CPNS/P3K terseleksi	400 orang	400 orang	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kegiatan Seleksi CPNS/PPPK	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,4	Meningkatnya Transparansi Pengadaan ASN	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Evaluasi Penyelenggaraan Seleksi CPNS/PPPK	10 kab/kota	10 Kab/kota	Belum Optimalnya Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Seleksi CPNS/PPPK	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,5	Meningkatnya Kualitas Perumusan bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	jumlah koordinasi perumusan bahan kebijakan pemberhentian ASN	1 kegiatan	1 kegiatan	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penjagaan terhadap PNS yang memasuki masa pensiun	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,6	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah keputusan pemberhentian PNS dan PTT	245 SK	300 SK	Belum Optimalnya Pelaksanaan melakukan Pemberkasan dan Verifikasi Penerbitan SK Pensiun	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,7	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Pemberhentian ASN	Evaluasi Pemberhentian ASN	jumlah dokumen analisis zero growth kebutuhan ASN	1 dokumen	1 Dokumen	Belum Optimalnya Pelaksanaan Kajian Terhadap Jumlah ASN pensiun sebagai dasar penyusunan formasi CPNS	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,8	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kegiatan Fasilitasi KORPRI	2 kegiatan	4 Kegiatan	Belum Optimalnya Pelaksanaan Fasilitasi Kelembagaan KORPRI	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,9	Meningkatnya kualitas database pengelolaan data dan informasi ASN	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Aplikasi Pengelolaan Data dan Informasi ASN	1 Aplikasi	1 Asplikasi	Belum Optimalnya Pelaksanaan Sosialisasi dan Workshop Pengelolaan SIMADU	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,10	Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	Jumlah Data ASN yang tersedia didalam SIMPEG/SIMADU	14.143 Pgawai	14.143 Pgawai	Belum Optimalnya Pelaksanaan Updating data dan Pengolahan Data SIMADU	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
1,11	Meningkatnya ketersediaan Dokumen Kepegawian secara Elektronik	Pengelolaan Data Kepegawian	Jumlah Dokumen Tata Naskah yang diakuisisi	13.950 Pegawai	13.950 Pegawai	Belum Optimalnya Pelaksanaan Penataan Arsip Kepegawian	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

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

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
3,7	Meningkatnya Kualitas Pola Pengembangan Karir ASN	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Hasil Pemetaan Talenta	300 Pegawai	300 Pegawai	Belum Tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3,8	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	jumlah pegawai yang mengikuti Diklat Jafung dan Uji Kompetensi	20 orang	30 orang	Belum Optimalnya Fasilitas Uji Kompetensi Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.9	Meningkatnya Pemahaman dan Pengetahuan tentang informasi jabatan Fungsional	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	jumlah kegiatan sosialisasi jabatan fungsional	1 kegiatan	1 Kegiatan	Belum Optimalnya Sosialisasi Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.10	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah keputusan pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan / pemberhentian dalam Jab. Fungsional	440 SK	2440 SK	Belum Optimalnya Pembinaan dari pengangkatan, penyesuaian dan pembebasan/pemberhentian dalam jabatan fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.11	Meningkatnya Fasilitas Pengembangan Karir dalam jabatan Fungsional	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah dokumen penilaian DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	40 DUPAK/PAK	Belum Optimalnya Fasilitas Penyusunan DUPAK/PAK jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
3.12	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir jabatan Fungsional	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Evaluasi Pengembangan karir jabatan Fungsional	2 Dokumen	2 Dokumen	Belum Optimalnya Evaluasi Pengembangan Karir Jabatan Fungsional	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin serta Perlindungan dan Pelayanan	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	117,5 point	120 point	Pemanfaatan Teknologi Informasi didalam Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin Masih minim sehingga menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap capaian kinerja serta disiplin ASN	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.1	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Kebijakan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kebijakan tentang Evaluasi Kinerja Aparatur	3 Peraturan	3 Peraturan	Belum Tersusunnya Kebijakan dan Regulasi Terkait Tim Penilai Kinerja Provinsi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah PNS yang Berkinerja Baik	12.893 pegawai	12.893 pegawai	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Belum Optimal	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.3	Meningkatnya Kualitas Evaluasi dan Pembinaan Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	jumlah dokumen evaluasi kinerja Aparatur	12 Dokumen	4 Dokumen	Evaluasi dan Pembinaan Kinerja belum dilakukan menyeluruh	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.4	Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Penghargaan Pegawai teladan	24 Orang	24 Orang	Pemberian penghargaan masih berumasa kerja belum berdasarkan kinerja	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.5	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Tanda jasa Bagi Pegawai	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah PNS yang Diberikan Satya Lencana Karya Satya	200 Orang	200 orang	Pemberian Penghargaan Tanda Jasa belum menerapkan fairness	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

NO	SASARAN STRATEGIS	URUSAN PROGRAM KEGIATAN SUB KEGIATAN RINCIAN KEGIATAN	SESUAI DENGAN PERJANJIAN KINERJA			ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN	UPAYA MENGATASI PERMASALAHAN
			INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI		
1	2	3	4	5	6	7	8
4.6	Meningkatnya Kualitas Evaluasi pelaksanaan Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	jumlah dokumen Laporan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur	1 dokumen	1 DOKumen	Pelaksanaan Pemberian penghargaan masih terbatas pada hari besar dan belum menjadi rutinitas	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.7	Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah pembinaan disiplin ASN	46 OPD	46 OPD	Pembinaan Disiplin ASN belum melekat sehingga masih dijumpai ASN yang melanggar disiplin	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.8	Menurunnya Tingkat Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin	30 SK	30 SK	Penyelesaian Kasus Pelanggaran Disiplin Lambat karena keterbatasan sumberdaya	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.9	Meningkatnya kualitas Mediasi Perceraian Pegawai	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Pemberian Izin Kawin Cerai PNS	20 SK	30 SK	Porese Izin Perceraian lambat dikarenakan kurang sosialisasi	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai
4.10	Meningkatnya Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	jumlah Laporan Disiplin ASN	12 Dokumen	12 Dokumen	Evaluasi Disiplin ASN belum dapat ditindaklanjuti secara menyeluruh	Perlu Dukungan Anggaran dan SDM yang memadai

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

- 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 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 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.

### 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 2023 dengan ringkasan Dokumen Pelaksanaan Anggaran sebagaimana berikut :

**Tabel 3.13**  
**Capaian Kinerja Keuangan dan Fisik Tahun 2023**

Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
			s.d Bulan Ini		
			Keuangan		Fisik
			Rp	%	%
2	3	4	5	6	10
	Badan Kepegawaian Daerah dan Unit Penilaian Kompetensi	15,570,564,699	14,440,118,243.00	92.74	97.36
	Badan Kepegawaian Daerah	15,429,764,699	14,299,389,743.00	93.11	97.34
Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	13,928,859,699	12,797,174,660.00	92.22	97.06
Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	191,287,000	191,194,220.00	99.95	100
Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	66,900,000	66,870,000.00	99.96	100

Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	64,387,000	64,324,220.00	99.9	100
Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60,000,000	60,000,000.00	100	100
<b>Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>10,939,887,039</b>	<b>10,217,841,172.00</b>	<b>93.8</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Ketepatan Waktu Pembayaran Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10,771,706,639	10,049,695,772.00	93.61	100
Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	110,820,400	110,785,400.00	99.97	100
Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	20,960,000	20,960,000.00	100	100
Meningkatnya Kecepatan/Ketepatan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	36,400,000	36,400,000.00	100	100
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah</b>	<b>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</b>	<b>36,000,000</b>	<b>36,000,000.00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	36,000,000	36,000,000.00	100	100
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>28,600,000</b>	<b>28,600,000.00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	28,600,000	28,600,000.00	100	100
<b>Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>1,020,111,860</b>	<b>1,019,860,984.00</b>	<b>99.98</b>	<b>99.98</b>
Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	14,988,200	14,981,800.00	99.96	100
Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	203,554,060	203,461,500.00	99.95	100
Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21,500,000	21,497,000.00	99.99	100
Meningkatnya Ketersediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8,820,000	8,820,000.00	100	100
Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Fasilitas Kunjungan Tamu	33,300,000	33,289,680.00	104.13	100
Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	652,949,600	652,811,004.00	101.88	100
Meningkatnya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	57,400,000	57,400,000.00	100	100
Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	27,600,000	27,600,000.00	100	100
<b>Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>408,213,000</b>	<b>405,930,000.00</b>	<b>99.44</b>	<b>99.44</b>



Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	68,800,000	67,500,000.00	98.11	100
Meningkatnya Ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	339,413,000	338,430,000.00	99.71	100
<b>Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>878,720,800</b>	<b>877,676,793.00</b>	<b>99.88</b>	<b>99.88</b>
Meningkatnya Ketersediaan Jasa Surat-menyerut	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	7,088,000	7,051,000.00	99.48	100
Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumberdaya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	287,550,000	287,397,793.00	99.95	100
Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	584,082,800	583,228,000.00	99.85	100
<b>Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>426,040,000</b>	<b>426,001,491.00</b>	<b>99.99</b>	<b>99.99</b>
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	203,290,000	203,268,491.00	99.99	100
Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22,950,000	22,940,000.00	99.96	100
Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	199,800,000	199,793,000.00	100	100
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>1,500,905,000</b>	<b>1,500,215,083.00</b>	<b>99.95</b>	<b>99.95</b>
<b>Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>672,335,000</b>	<b>671,837,083.00</b>	<b>99.93</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	459,585,000	459,459,000.00	105.98	100
Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31,080,000	31,025,000.00	99.82	100
Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	62,550,000	62,242,583.00	99.51	100
Meningkatnya Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawian	119,120,000	119,110,500.00	99.99	100
<b>Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>499,270,000</b>	<b>499,078,000.00</b>	<b>99.96</b>	<b>99.96</b>
Meningkatnya Ketepatan Penempatan PNS/PTT	Pengelolaan Mutasi ASN	69,110,000	69,085,000.00	99.96	100
Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	138,500,000	138,468,000.00	99.98	100
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	291,660,000	291,525,000.00	99.95	99.95
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>142,460,000</b>	<b>142,460,000.00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Meningkatnya kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	34,800,000	34,800,000.00	100	100
Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	27,900,000	27,900,000.00	100	100
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	79,760,000	79,760,000.00	100	100
	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>186,840,000</b>	<b>186,840,000.00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	91,500,000	91,500,000.00	100	100
Meningkatnya Pemberian Penghargaan bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	28,590,000	28,590,000.00	100	100
Meningkatnya Disiplin ASN	Pembinaan Disiplin ASN	66,750,000	66,750,000.00	100	100
	<b>Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan</b>			-	-
<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
	<b>UPPK</b>	<b>140,800,000</b>	<b>140,728,500.00</b>	<b>99.95</b>	<b>99.95</b>
	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>10,000,000</b>	<b>9,952,300.00</b>	<b>99.52</b>	<b>99.52</b>
	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>4,400,000</b>	<b>4,400,000.00</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4,400,000	4,400,000.00	100	100
	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>5,600,000</b>	<b>5,552,300.00</b>	<b>99.15</b>	<b>99.15</b>
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	5,600,000	5,552,300.00	99.15	99.15
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>130,800,000</b>	<b>130,776,200.00</b>	<b>99.98</b>	<b>99.98</b>
	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>130,800,000</b>	<b>130,776,200.00</b>	<b>99.98</b>	<b>99.98</b>
	Pengelolaan Assessment Center	130,800,000	130,776,200.00	99.98	99.98

Dari tabel diatas, pada tahun 2023 Jumlah anggaran pada Badan Kepegawian Daerah Provinsi NTB sebesar Rp. 14.278.964.204 dan terealisasi sejumlah Rp. 13.580.629.686 atau sebesar 97,65%. Sedangkan capaian kinerja fisiknya mencapai 99,93%

## BAB IV PENUTUP

Laporan Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023 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 2023 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.

### 4.1. Kesimpulan

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 92,4 % atau dari jumlah anggaran Rp. 15.570.564.699 terealisasi sejumlah Rp. 14.440.118.243, -

#### 4.2. Langkah-langkah di Masa Mendatang untuk meningkatkan kinerja

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. Penyiapan dan pemantapan regulasi terkait Manajemen ASN sebagai petunjuk pelaksanaan Manajemen ASN Lingkup Pemerintah Provinsi NTB diantaranya terkait dengan Manajemen Talenta, Pengembangan karir, Pola Karir, Kinerja, Disiplin serta reward dan punishment;
2. Penyiapan Big Data ASN yang terintegrasi guna memudahkan pelayanan kepegawain 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.

Akhirnya dengan disusunnya LAKIP/LKJIP Tahun 2023 ini, diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan terkait kinerja berikut problematika serta solusi yang ada sehingga mampu menjawab isu strategis guna tercapainya visi ke-2 Gubernur yakni “NTB BERSIH DAN MELAYANI MELALUI TRANSFORMASI BIROKRASI YANG BERINTEGRITAS, BERKINERJA TINGGI, BERSIH DARI KKN DAN BERDEDIKASI”.

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


**Drs. MUHAMMAD NASIR**

Pembina Utama Madya (IV/d)

NIP. 19640412 199003 1 013

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Perjanjian Kerja



**PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
Jalan Pejanggalik No.14 Gedung E Telp/Fax (0370) 7507500 Mataram 83126

---

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023**

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

Nama : Drs. Muhammad Nasir  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Drs. H. Lalu Gita Ariadi, M.Si  
Jabatan : Pj. Gubernur Nusa Tenggara Barat


selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua


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

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

Mataram, 20 - 10 - 2023

Pihak Kedua, Pihak Pertama,

  
Pj. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,  
Drs. H. LALU GITA ARIADI, M.Si

  
KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,  
Drs. MUHAMMAD NASIR  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 19640412 199003 1 013

76

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Manajemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	343 Poin
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN (Dimensi Kualifikasi, Kinerja, dan Disiplin	34 Persen


No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Daerah Provinsi	Rp. 13.535.716.699,00	DAU
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.631.705.000,00	DAU
	<b>TOTAL</b>	Rp. 15.167.421.699,00	DAU

Mataram, 27 - 10 - 2023

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

  
 P.J. GUBERNUR NUSA TENGGARA BARAT,  
 Drs. H. LALU GITA ARIADI, M.Si

KEPALA  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
 PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,  
  
 Drs. MUHAMMAD NASIR  
 Pembina Utama Madya (IV/d)  
 NIP. 19640412 199003 1 013

## Lampiran 2 Rencana Kerja

### RENCANA KINERJA TAHUNAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI NTB TAHUN 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	343 Poin
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN	34 Persen
3	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pegawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi dan Perlindungan dan Pelayanan ASN	Nilai Aspek Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan dan Sistem Informasi, Perlindungan dan pelayanan	115 Point
4	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	mengitung Nilai Aspek Promosi dan Mutasi	32,5 Point
5	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Pegawai	Nilai Aspek Pengembangan karir	82,5 Point
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan, Disiplin	Nilai Aspek manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	117,5 point
7	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	BB
8	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Nilai SAKIP	BB
9	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Persentase BMD dengan Kualitas Baik	90 Persen
10	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Daerah	Persentase Kepuasan Layanan Kepegawaian Perangkat Daerah	100 Persen
11	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Logistik Kantor	100 Persen
12	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemda	100 Persen
13	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Persentase BMD dengan Kondisi Baik	90 Persen

Mataram, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT



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



### Lampiran 3 Indikator Kinerja Kunci

#### INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

- a. Perangkat Daerah/Unit Kerja : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB
- b. Tugas :
- a. Merumuskan bahan/ materi kebijakan strategis pengendalian dan pembinaan kegiatan Kesekretariatan, Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Mutasi dan Promosi, Pengembangan Aparatur, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan serta Unit Pelayanan Penilaian Kompetensi;
  - b. Merumuskan dan menyelenggarakan penyusunan bahan/ materi kebijakan teknis dibidang Manajemen Kepegawaian berdasarkan data dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan agar tercipta kelancaran pelaksanaan tugas;
  - c. Merumuskan dan memfasilitasi bahan/ materi kebijakan kegiatan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan;
  - d. Merumuskan dan melaksanakan bahan/ materi kebijakan koordinasi, monitoring dan evaluasi;
  - e. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan bahan/ materi RENSTRA, RENJA, RKT, RKA, DPA, DIPA, TAPKIN, LKJIP/ LAKIP, LKPI, LPPD, ILPPD, SOP dan laporan kegiatan Badan;
  - f. Merumuskan bahan/ materi dan melaksanakan pengendalian, koordinasi, monitoring dan evaluasi;
  - g. Mendistribusikan tugas dan menilai kinerja bawahan;
  - h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dan fungsi.
- c. Fungsi :
- a. Perumusan bahan/materi dan Penyusunan kebijakan strategis dibidang Manajemen Kepegawaian Daerah;
  - b. Perumusan Perencanaan program dan kegiatan di bidang Manajemen Kepegawaian Daerah;
  - c. Penyelenggaraan pengoordinasian, Pemantauan, Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dibidang Manajemen Kepegawaian Daerah;
  - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi Manajemen Kepegawaian Daerah; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Indikator Kinerja Utama :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, dan Sumber Data)
1	Mewujudkan Majemen ASN yang Meritokrasi	Nilai Sistem Merit	<p>Sesuai dengan Peraturan KASN no. 9 tahun 2019 tentang tata Cara Penilaian Mandiri Sistem merit dalam Manajemen ASN ada beberapa aspek yang dinilai antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan Kebutuhan</li> <li>2. Pengadaan</li> <li>3. Pengembangan Karir</li> <li>4. Promosi dan Mutasi</li> <li>5. Manajemen Kinerja</li> <li>6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin</li> </ol>



			<p>7. Perlindungan dan Pelayanan</p> <p>8. Sistem Informasi</p> <p>tingkat penerapan Merit Sistem dibagi kedalam 4 (empat) Kategori yakni :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kategori IV, Nilai 325-400, dengan indeks 0,81-1, sebutan Sangat Baik;</li> <li>2. Kategori III, Nilai 250-324, dengan indeks 0,61-0,8, sebutan Baik;</li> <li>3. Kategori II, Nilai 175-249, dengan indeks 0,41-0,6, sebutan Kurang;</li> <li>4. Kategori I, Nilai 100-174, dengan indeks 0,2-0,4, sebutan Buruk;</li> </ol>
2	Mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja	Indeks Profesionalisme ASN	<p>Sebagaimana yang diamanatkan didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan secara teknis lebih lanjut didalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN terdapat 4 (empat) kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN melalui dimensi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kompetensi;</b> dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) yang diikuti ASN. Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari keseluruhan pengukuran.</li> <li>2. <b>Kualifikasi;</b> dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 25% dari keseluruhan pengukuran.</li> <li>3. <b>Kinerja;</b> dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai</li> </ol>

			<p>serta perilaku PNS. Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran.</p> <p>4. <b>Disiplin</b>; dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima (ringan, sedang, dan berat). Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari keseluruhan pengukuran.</p> <p>Kriteria pengukuran Indeks Profesionalisme ASN sebagaimana berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 91%-100% (Sangat Tinggi);</li> <li>2. 81%-90% (Tinggi);</li> <li>3. 71%-80% (sedang);</li> <li>4. 61%-70% (Rendah); dan 5)</li> <li>5. 60% kebawah (Sangat Rendah).</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipe Pengukuran target = Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN (IPA) dilakukan secara Individu dengan mengakumulasikan persentase nilai masing-masing dimensi.</li> </ul> <p>Sumber Data = BKD Provinsi NTB dan Kantor BKN Regional X Denpasar</p>
--	--	--	---

Mataram, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT,

**Drs. MUHAMMAD NASIR**  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 19640412 199003 1 013

## Lampiran 4 Capaian Indikator Kinerja 2023

### CAPAIAN KINERJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2023 BKD PROVINSI NTB

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Anggaran		
				s.d Bulan Ini		
				Keuangan		Finis
1	2	3	4	Rp	%	%
		Badan Kepegawaian Daerah dan Unit Penilaian Kompetensi	15,570,564,699	14,440,118,243.00	92.74	97.36
5 03 01		Badan Kepegawaian Daerah	15,426,764,699	14,299,389,743.00	93.11	97.34
5 03 01	Meningkatnya Layanan Pemerintahan Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	13,928,959,699	12,787,174,660.00	92.22	97.06
5 03 01 1.01	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	191,287,000	191,194,220.00	99.96	100
5 03 01 1.01.01	Meningkatnya Kualitas Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	66,900,000	66,870,000.00	99.96	100
5 03 01 1.01.06	Meningkatnya Kualitas Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	64,387,000	64,324,220.00	99.9	100
5 03 01 1.01.07	Meningkatnya Kualitas Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60,000,000	60,000,000.00	100	100
5 03 01 1.02	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Administrasi Keuangan	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	10,938,987,039	10,217,641,172.00	93.9	100
5 03 01 1.02.01	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pelaksanaan Gaji dan Tunjangan	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10,771,706,639	10,046,695,772.00	93.61	100
5 03 01 1.02.03	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengalokasian Keuangan SKPD	Penatausahaan Penatausahaan dan Pengalokasian Keuangan SKPD	110,820,400	110,785,400.00	99.97	100
5 03 01 1.02.05	Meningkatnya Kualitas Laporan keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	20,980,000	20,960,000.00	100	100
5 03 01 1.02.05	Meningkatnya Ketepatan Ketepatan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengambilan dan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	36,400,000	36,400,000.00	100	100
5 03 01 1.03	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	36,000,000	36,000,000.00	100	100
5 03 01 1.03.02	Meningkatnya Pengamanan BMD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	36,000,000	36,000,000.00	100	100
5 03 01 1.05	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	26,600,000	26,600,000.00	100	100
5 03 01 1.05.04	Meningkatnya Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	26,600,000	26,600,000.00	100	100
5 03 01 1.06	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1,020,111,860	1,019,960,964.00	99.98	99.98
5 03 01 1.06.01	Meningkatnya Ketersediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	14,988,200	14,981,800.00	99.96	100
5 03 01 1.06.04	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	203,554,960	203,461,500.00	99.95	100
5 03 01 1.06.05	Meningkatnya Ketersediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	21,500,000	21,497,000.00	99.99	100
5 03 01 1.06.06	Meningkatnya Ketersediaan Bahan Baku dan Peraturan Perundang-undangan	Penyediaan Bahan Baku dan Peraturan Perundang-undangan	8,820,000	8,820,000.00	100	100
5 03 01 1.06.08	Meningkatnya Fasilitas Kunjungan Tamu	Facilities Kunjungan Tamu	33,300,000	33,289,680.00	104.13	100
5 03 01 1.06.09	Meningkatnya Koordinasi dan Konsultasi	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	652,946,600	652,811,004.00	101.88	100
5 03 01 1.06.10	Meningkatnya Penatausahaan Asap Industri pada SKPD	Penatausahaan Asap Industri pada SKPD	57,400,000	57,400,000.00	100	100
5 03 01 1.06.11	Meningkatnya Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	27,600,000	27,600,000.00	100	100
5 03 01 1.07	Meningkatnya Ketersediaan barang Milik Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	406,213,000	406,550,000.00	99.44	99.44
5 03 01 1.07.05	Meningkatnya ketersediaan Mebel	Pengadaan Mebel	68,800,000	67,500,000.00	98.11	100
5 03 01 1.07.06	Meningkatnya ketersediaan peralatan dan Mesin	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	339,413,000	338,430,000.00	99.71	100
5 03 01 1.08	Meningkatnya Ketersediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	678,720,800	677,676,793.00	99.86	99.86
5 03 01 1.08.01	Meningkatnya Ketersediaan jasa Surat menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	7,088,000	7,051,000.00	99.48	100
5 03 01 1.08.02	Meningkatnya Ketersediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	287,550,000	287,397,793.00	99.95	100
5 03 01 1.08.04	Meningkatnya Ketersediaan pelayanan Jasa Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	584,062,800	583,228,000.00	99.85	100
5 03 01 1.09	Meningkatnya Pemeliharaan barang Milik Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	426,040,000	426,001,491.00	99.98	99.99
5 03 01 1.09.01	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	203,290,000	203,268,491.00	99.99	100
5 03 01 1.09.06	Meningkatnya pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	22,950,000	22,940,000.00	99.96	100
5 03 01 1.09.10	Meningkatnya Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	199,800,000	199,793,000.00	100	100
5 03 02		PROGRAM KEPEDAWAJAN DAERAH	1,600,906,000	1,600,215,083.00	99.95	99.95
5 03 02 1.01	Meningkatnya kualitas Perencanaan Pagawai dan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi	Pengadaan, Pemberitahuan dan Informasi Kepegawaian ASN	672,336,000	671,837,083.00	99.93	100
5 03 02 1.01.03	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Pegawai	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	459,585,000	459,459,000.00	100.56	100
5 03 02 1.01.06	Meningkatnya Ketepatan Waktu Pensiun ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31,080,000	31,025,000.00	99.82	100
5 03 02 1.01.08	Meningkatnya Kesejahteraan ASN	Facilities Lembaga Profesi ASN	62,550,000	62,342,583.00	99.51	100

5.03.02.1.01.10	Meningkatnya Penguasaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	119.120.000	119.110.500.00	99.99	100
5.03.02.1.02	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi Pegawai	Mutasi dan Promosi ASN	499.270.000	499.078.000.00	99.96	99.96
5.03.02.1.02.01	Meningkatnya Ketepatan Penempatan Insan IT	Pengelolaan Mutasi ASN	69.110.000	69.085.000.00	99.96	100
5.03.02.1.02.02	Meningkatnya Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	138.500.000	138.468.000.00	99.98	100
5.03.02.1.02.03	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Jabatan Struktural ASN sesuai dengan kompetensinya	Pengelolaan Promosi ASN	291.660.000	291.525.000.00	99.95	99.95
5.03.02.1.03		Pengembangan Kompetensi ASN	142.460.000	142.460.000.00	100	100
5.03.02.1.03.03	Meningkatnya Kualitas Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	34.800.000	34.800.000.00	100	100
5.03.02.1.03.08	Meningkatnya sertifikasi jabatan fungsional	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	27.900.000	27.900.000.00	100	100
5.03.02.1.03.13	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karir Fungsional ASN sesuai dengan kompetensinya	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	79.760.000	79.760.000.00	100	100
5.03.02.1.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	196.940.000	196.940.000.00	100	100
5.03.02.1.04.02	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja ASN	Penaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	91.500.000	91.500.000.00	100	100
5.03.02.1.04.04	Meningkatnya Pemberian Penghargaan Bagi ASN	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	28.590.000	28.590.000.00	100	100
5.03.02.1.04.07	Meningkatnya Disiplin ASN	Pemberian Disiplin ASN	66.750.000	66.750.000.00	100	100
Nama Perangkat Daerah: UNIT PELAYANAN PENILAIAN KOMPETENSI						
Kode		Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Regulasi/Sub Kegiatan				
1	2	3	4	5	6	10
5.03.01		UPPK	140.800.000	140.728.500.00	99.95	99.95
5.03.01		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	10.000.000	9.962.300.00	99.62	99.62
5.03.01.1.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.400.000	4.400.000.00	100	100
5.03.01.1.02.03	Meningkatnya Kualitas Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Penaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	4.400.000	4.400.000.00	100	100
5.03.01.1.06		Administrasi Urusan Perangkat Daerah	5.600.000	5.562.300.00	99.15	99.15
5.03.01.1.06.04		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	5.600.000	5.562.300.00	99.15	99.15
5.03.02		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	130.800.000	130.776.200.00	99.98	99.98
5.03.02.1.03		Pengembangan Kompetensi ASN	130.800.000	130.776.200.00	99.98	99.98
5.03.02.1.03.02		Pengelolaan Assessment Center	130.800.000	130.776.200.00	99.98	99.98

Mataram, Januari 2024  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Nusa Tenggara Barat,



Drs. Muhammad Nasir  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 196404121990031013