

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KABUPATEN FLORES TIMUR**

Tahun 2022



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur patut kita haturkan ke hadirat Tuhan Yang Mahakuasa karena atas bimbingan dan penyelenggaraan Ilahi-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2022 dapat diselesaikan dengan baik.

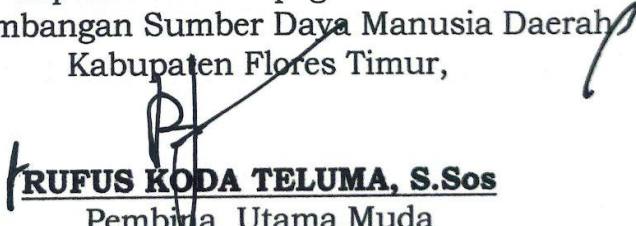
Laporan ini adalah bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan Good Governance di lingkungan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur, yang menjalankan tugas urusan pemerintahan di bagian Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini selain berfungsi sebagai alat kendali juga menjadi instrumen penilai kualitas kinerja serta media pertanggungjawaban kepada publik.

Melalui Laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja BKPSDMD selama 1 (satu) tahun yakni tahun 2022, yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerjasama dengan kami dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini. Semoga dapat bermanfaat. Kiranya Tuhan senantiasa memberkati dan menyertai tugas dan karya kita sekalian.

Larantuka, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Flores Timur,


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19690725 199703 1 005

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Urusan kepegawaian dan urusan Pendidikan dan Pelatihan (pengembangan sumber daya manusia daerah). Sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tugas yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur, sejumlah permasalahan serta sejumlah hal yang perlu diperbaiki. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

Dalam melaksanakan tugasnya, pada tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur ditunjang oleh 3 (tiga) program, 10 (sepuluh) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan. Dari hasil pengukuran terhadap program dan kegiatan tersebut, secara umum telah mencapai target >90% yang artinya sangat berhasil sedangkan realisasi keuangannya dari target **Rp. 7.294.961.651,-** terealisasi sebesar **Rp. 6.979.139.944,-** atau sebesar **95,67%** yang terdiri dari:

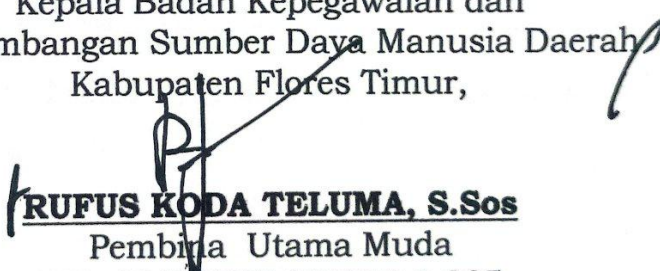
Plafon Belanja Pegawai (Belanja Tidak Langsung) sebesar **Rp 3.085.445.894,-** (Tiga Miliar Delapan Puluh Lima Juta Empat Ratus Empat Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah), telah terealisasi **Rp 2.916.576.128,-** (Dua Miliar Sembilan Ratus Enam Belas Juta Lima RatusTujuh Puluh Enam Ribu Seratus Dua Puluh Delapan Rupiah) atau **94,53%**.

- 1) **Plafon Belanja Barang dan Jasa (Belanja Langsung)** sebesar **Rp. 4.209.515.757,-** (Empat Miliar Dua Ratus Sembilan Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah) telah terealisasi **Rp. 4.062.563.816,-** (Empat Miliar Enam Puluh Dua Juta Lima Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Enam Belas Rupiah) atau **96,51 %**.

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

Larantuka, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Flores Timur,


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19690725 199703 1 005

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Dasar Hukum	3
1.4 Kedudukan,Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi	4
1.5 Isu Strategis yang dihadapi SKPD	7
1.6 Komposisi Pegawai	7
1.7 Sistematika Penulisan	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1 Perencanaan Kerja	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	17
3.1 Pengukuran Kinerja	17
3.2 Analisa Akuntabilitas Kinerja	22
3.3 Akuntabilitas Keuangan	59
BAB IV PENUTUP	71
4.1 Kesimpulan	71
4.2 Saran	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan	8
Tabel 1.2	Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	8
Tabel 1.3	Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	8
Tabel 1.4	Keadaan Pegawai berdsarkan Agama	9
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022	13
Tabel 3.1	Formulir PKK Tahun 2022 unit BKPSDMD Kabupaten Flores Timur	18
Tabel 3.2	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran Yang memadai dan berkualitas TA 2022	23
Tabel 3.3	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran Yang memadai dan berkualitas TA 2022	26
Tabel 3.4	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai fungsi tugas TA 2022	28
Tabel 3.5	Daftar Nama Peserta PIM III Kabupaten Flores Timur Tahun 2022	29
Tabel 3.6	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2022	30
Tabel 3.7	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas Fungsi dan Diklat Fungsional TA 2022	32
Tabel 3.8	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas penataan Aparatur TA 2022	33
Tabel 3.9	Daftar Pelantikan Pejabat Struktural JPTP, Administrator dan Pengawas TA 2022	36
Tabel 3.10	Daftar Pengangkatan Pengawas Sekolah, Ka.UPTD Satuan Pendidikan Formal SD dan SMP Lingkup Pemerintah Kab. Flores Timur Tahun 2022	36
Tabel 3.11	Daftar Rekapitulasi Mutasi dalam Jabatan Fungsional Tahun 2022	37
Tabel 3.12	Daftar Alokasi Formasi CASN Tahun 2022	38
Tabel 3.13	Daftar Jumlah Pelamar Seleksi Administrasi CASN Tahun 2022	41
Tabel 3.14	Daftar Kelulusan CASN Tahun 2022	41
Tabel 3.15	Capaian Sasaran Terwujudnya Peningkatan Disiplin Aparatur TA 2022	42
Tabel 3.16	Tabel Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2022	44

<u>Tabel 3.17 Daftar Rincian Penerima Penghargaan SLKS</u>	
<u>Tahun 2022</u>	45
<u>Tabel 3.18 Capaian Sasaran Meningkatnya Jenjang Pendidikan</u>	
<u>ASN sesuai kebutuhan Daerah TA 2022</u>	46
<u>Tabel 3.19 Daftar Jumlah Mahasiswa Tubel, Ibel dan</u>	
<u>Ikatan Dinas Tahun 2022</u>	48
<u>Tabel 3.20 Capaian Sasaran Terwujudnya layanan kepegawaian</u>	
<u>yang cepat dan Akurat TA 2022</u>	48
<u>Tabel 3.21 Realisasi Pengurusan Mutasi Pangkat PNSD Tahun 2022</u>	51
<u>Tabel 3.22 Rekapitulasi Rekomendasi Pindah Keluar, Pindah Masuk,</u>	
<u>Mutasi antar OPD Tahun 2022</u>	51
<u>Tabel 3.23 Rekapitulasi Pelayanan MPP dan Pensiun Tahun 2022</u>	52
<u>Tabel 3.24 Daftar Update, Peremajaan dan Penyajian Data Tahun 2022</u>	53
<u>Tabel 3.25 Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022</u>	54
<u>Tabel 3.26 Jumlah ASN berdasarkan Golongan Tahun 2022</u>	54
<u>Tabel 3.27 Jumlah ASN berdasarkan Pendidikan Tahun 2022</u>	55
<u>Tabel 3.28 Jumlah ASN berdasarkan Agama Tahun 2022</u>	56
<u>Tabel 3.29 Rekapitulasi Peserta UD dan PI Tahap I Tahun 2022</u>	57
<u>Tabel 3.30 Rekapitulasi Peserta UD dan PI Tahap II Tahun 2022</u>	57
<u>Tabel 3.31 Rekapitulasi Pelayanan Karpeg, Taspen, Cuti dan</u>	
<u>Karis/Karsu Tahun 2022</u>	58
<u>Tabel 3.32 Rekapitulas Pengurusan Mutasi Gaji/Berkala Tahun 2022</u>	59
<u>Tabel 3.33 Realiasi Anggaran Belanja Tahun 2022</u>	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) adalah salah satu rangkaian kegiatan yang harus dilakukan setiap tahun dan merupakan salah satu bentuk manifestasi dari evaluasi semua rangkaian yang telah dilakukan selama satu tahun anggaran. Kesemuanya harus terangkum dalam satu laporan, selain sebagai bahan evaluasi dari rangkaian program yang telah dicanangkan pada awal tahun anggaran juga sebagai bahan pijakan dalam menyusun langkah-langkah pada tahun berikutnya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Jadi laporan ini memuat informasi kinerja dan informasi anggaran yang dikelola. Adapun informasi kinerja yang dimuat berisi ringkasan tentang keluaran dari kegiatan dan hasil yang dicapai dari program, yang paling sedikit mencakup:

- a. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
- b. Realisasi pencapaian target kinerja organisasi;
- c. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja; dan
- d. Perbandingan capaian kinerja kegiatan dan program sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis organisasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap Entitas Akuntabilitas Kinerja (wajib) menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Entitas Akuntabilitas Kinerja tersebut menyelenggarakan SAKIP secara berjenjang, dengan tingkatan mulai dari SAKIP Satuan Kerja, SAKIP Unit Organisasi, hingga SAKIP Kementerian/Lembaga.

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan LKIP adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya LKIP dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya, terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang.

Penyusunan LKIP secara jelas diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Format LKIP pada dasarnya menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi; rencana dan target kinerja yang ditetapkan; pengukuran kinerja; dan evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud (termasuk analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya).

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusunlah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2022 unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur sebagai bentuk tanggungjawab dan ketaatan terhadap aturan pemerintah.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 adalah melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53

Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan

Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 sebagai berikut:

- ✓ Mempertanggungjawabkan kinerja/pencapaian tujuan dan sasaran dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi serta anggaran belanja guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).
- ✓ Menjadi masukan dan umpan balik dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur.
- ✓ Terpeliharanya kepercayaan masyarakat kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur.

1.3 Dasar Hukum

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 mengacu pada:

1. Undang-undang No. 28 tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Instruksi Presiden No. 7 tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2004, tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2013 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0085);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;
8. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur;

1.4 Kedudukan, Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 79 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah maka kedudukan, tugas pokok fungsi dan struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut:

a. Kedudukan:

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dipimpin oleh Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas Pokok :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

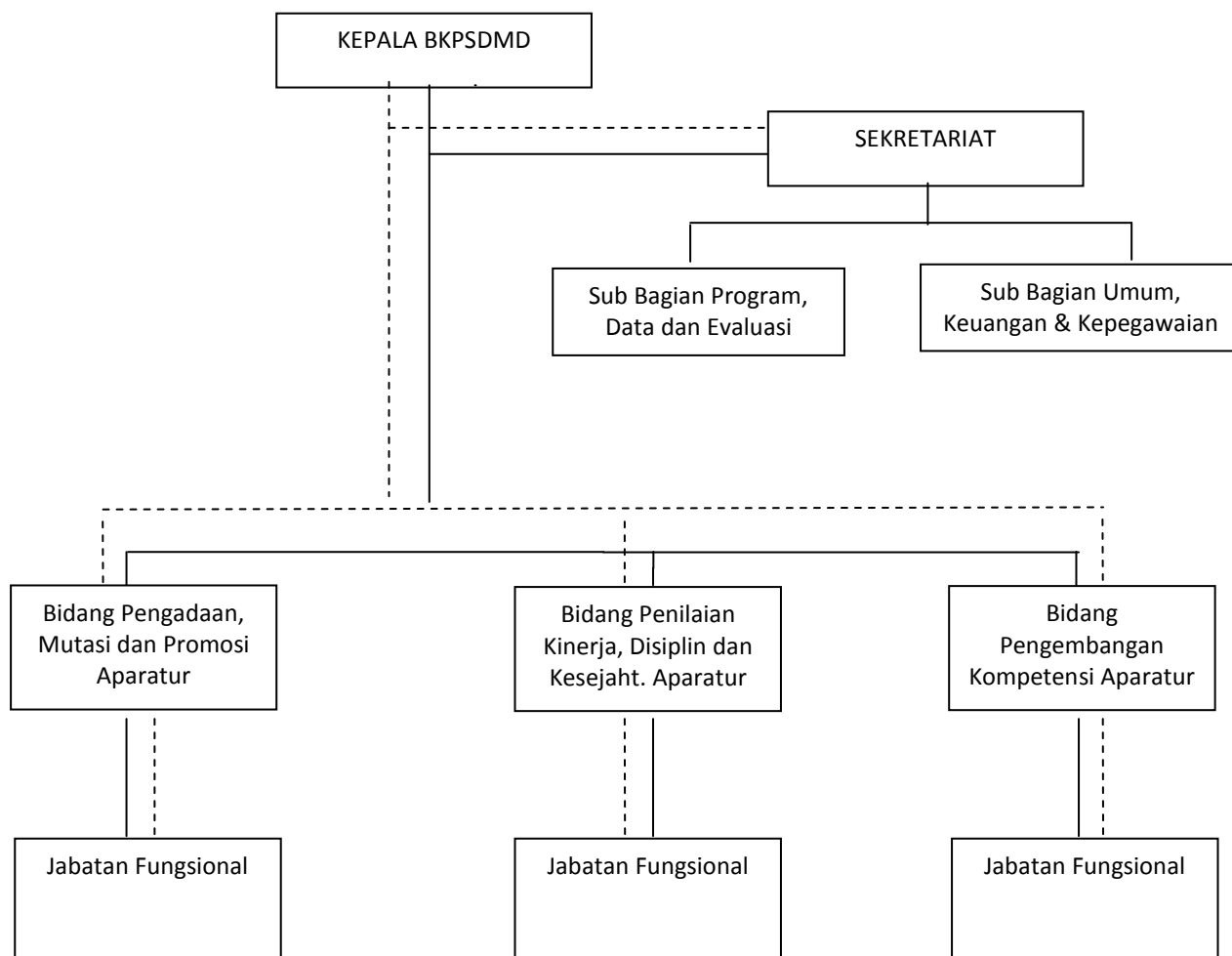
c. Fungsi:

Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah disesuaikan berdasarkan uraian tugas pokok masing-masing unsur penunjang pada unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur.

d. Struktur Organisasi:

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut :

Bagan I
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur



Catatan :

Garis Komando

- - - - -

Garis Koordinasi

1.5 Isu Strategis yang dihadapi OPD

Isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi serta berpengaruh dalam manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur sehingga Visi, Misi, Program dan Kegiatan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur antara lain:

1. Belum ada kesesuaian jabatan fungsional pasca Penyetaraan jabatan dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman jabatan.
2. Maraknya kasus pelanggaran disiplin oleh PNS, termasuk pelanggaran pidana yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil
3. Masih rendahnya tingkat pemahaman regulasi kepegawaian terutama oleh pengelola kepegawaian dari setiap OPD yang menyebabkan terhambatnya pengurusan hak-hak kepegawaian yang merugikan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
4. Pengangkatan ASN melalui jalur PPPK.
5. Pelayanan Kepegawaian berbasis Teknologi informasi, dimana penggunaan Teknologi Informasi menjadi kebutuhan dalam pelayanan Administrasi kepegawaian sehingga aspek SDM dan aspek sarana prasarana pendukung menjadi kendala utama dalam implementasi perubahan sistem kerja berbasis teknologi informasi.

1.6 Komposisi Pegawai.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur per 01 Januari 2022 adalah 38 orang, sedangkan per 31 Desember 2022 berjumlah 38 orang. Jumlahnya Tetap, tidak mengalami perubahan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan

Golongan	Keadaan 1 Januari 2022 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (Orang)
IV	4	5
III	28	27
II	5	6
I	1	0
Jumlah	38	38

Tabel 1.2
Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2022 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (Orang)
S3	-	-
S2	3	3
S1	15	13
D III	4	3
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	15	18
SLTP	1	1
SD	-	-
Jumlah	38	38

Tabel 1.3
Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keadaan 1 Januari 2022 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2022 (Orang)
Laki-laki	29	27
Perempuan	9	11
Jumlah	38	38

Tabel 1.4

Keadaan Pegawai berdasarkan Agama:

Agama	Keadaan 1 Januari 2021 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2021 (Orang)
Katolik	34	35
Islam	4	3
Protestan	-	-
Hindu	-	-
Budha	-	-
Jumlah	38	38

1.7 Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Maksud dan Tujuan
- 1.3 Dasar Hukum
- 1.4 Kedudukan, Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi
- 1.5 Isu Strategis yang dihadapi oleh SKPD
- 1.6 Komposisi Pegawai
- 1.7 Sistematika Penulisan

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Perjanjian dan Penetapan Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Pengukuran Kinerja
- 3.2 Analisis Capaian Kinerja
- 3.3 Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP

- 4.1 Kesimpulan
- 4.2 Saran

Lampiran-Lampiran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN KERJA

Langkah awal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi/instansi khususnya BKPSDMD Kabupaten Flores Timur adalah perencanaan strategis, agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal maupun nasional. Melalui pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, akan lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja. Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan urusan kepegawaian akan diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025 dan sehubungan dengan berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022, maka sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2022 didasarkan pada Perjanjian Kinerja dan Penetapan Kinerja Tahun Anggaran 2022.

2.1.1. Perjanjian Kinerja

Pembuatan Perjanjian Kinerja berdasarkan kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja,

terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagai berikut :

1. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
2. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
4. Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/kemajuan kinerja penerima amanah;
5. Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

2.1.2 Penetapan Kinerja

Penetapan kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad serta janji untuk dapat mewujudkan kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Adapun tujuan khusus dari penetapan kinerja organisasi/instansi pemerintah antara lain adalah :

1. Untuk meningkatkan akuntabilitas,transparansi, dan kinerja aparatur;
2. Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah;
3. Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
4. Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;

BKPSDMD Kabupaten Flores Timur telah membuat penetapan kinerja tahun 2022 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini digolongkan atas 2 indikator yakni Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja (Penunjang) Lainnya. Indikator Kinerja Utama memuat Program dan Kegiatan eksternal yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Flores Timur sedangkan Indikator Kinerja (Penunjang) lainnya memuat program dan kegiatan internal yang dipusatkan dalam upaya menata kelembagaan dan tata laksana serta mengefektifkan kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur. Adapun Ringkasan perjanjian kinerja (perubahan) tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022

N o	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target Sebelum Perubahan	Target Setelah Perubahan
1	2		3	4	5
	Terwujudnya keterse-diaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah administrasi surat menyurat	100 lembar	100 lembar
		b	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	12 Bulan	12 Bulan
		c	Tersedianya Alat Tulis Kantor, Tersedianya jasa kebersihan kantor	30 jenis 12 Jenis	30 Jenis, 12 Jenis
		d	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	37500 lembar	37500 lembar
		e	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	2 Jenis	2 Jenis
		f	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	1 Jenis	1 Jenis
		g	Tersedianya makanan dan minuman	1100 Porsi	1100 Porsi
		h	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	15 Kali	15 Kali

		I	Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	1 Orang	1 Orang
	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara,	1 Unit	1 Unit
			Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang difasilitasi jasa perizinan	5 Unit	5 Unit
		b	Terpeliharanya gedung kantor	1 Unit	1 Unit
		c	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	14 Unit	14 Unit
		d	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	12 Unit	12 Unit
	Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	a	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	6 Orang	6 Orang
	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	7 Dokumen	7 Dokumen

	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional	a	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	168 CPNS	168 CPNS
	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	a	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	300 Orang/Dok	300 Orang /Dok
		b	Jumlah Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	500 Orang	500 Orang,
			Jumlah Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	500 Orang	500 Orang
			Jumlah rencana Formasi Pegawai dan pemetaan jabatan yang disusun	500 Formasi	500 Formasi
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	a	Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS	20 Kasus	20 Kasus
		b	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20 Orang	20 Orang
	Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah	a	Pemberian bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas	100 Orang	100 Orang
	Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	a	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	2.380 Orang	2.380 Orang

		b	Penataan sistem aparatur purnabhakti/pensiun	150 Orang	150 Orang
		c	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data Informasi Kepegawaian Tersedianya 1 Aplikasi Kepegawaian	5.800 File 1 Aplikasi	5.800 File 1 Aplikasi
		d	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100 Orang	100 Orang
		e	Jumlah sistem informasi administrasi proses/penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	500 Kartu	500 Kartu
		f	Tercapainya penempatan, pengangkatan/inpasing/perpindahan jabatan fungsional	500 Berkas	500 Berkas

Sasaran dan indikator kinerjanya masing-masing termuat dalam beberapa program sebagai berikut :

No	Program	Anggaran Sebelum Perubahan (Rp)	Anggaran Sesudah Perubahan (Rp)
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	3.278.751.789	3.433.223.451
2.	Kepegawaian Daerah	1.020.839.200	1.784.305.200
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.669.134.000	2.077.433.000

Dalam pelaksanaannya selama 2022, semua indikator kegiatan dalam perjanjian kinerja ini dilaksanakan meskipun belum mencapai hasil sempurna namun telah dilaksanakan secara maksimal, adapun ketidaksempurnaan dalam melaksanakan kegiatan tentunya akan menjadi perhatian ke depan.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pengukuran Kinerja

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi output dan outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan. Pengukuran Pembandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup 2 (dua) aspek, yaitu :

1. Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan.
2. Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS) SKPD yang merupakan tingkat pencapaian sasaran dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Tolak ukur kinerja kebijakan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur haruslah didasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) BKPSDMD dengan memperhitungkan indikator masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome). Adapun untuk mengukur rencana keberhasilan capaian kinerja dimaksud, digunakan instrument standart pengukuran ordinal dengan skala pengukuran kinerja yaitu :

86-100%	= Baik Sekali (BS)
71-85%	= Baik (B)
56-70%	= Cukup (C)
0-55%	= Kurang (K)

Standar pengukuran kinerja tersebut digunakan dasar dalam menganalisa terhadap penilaian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi BKPSDMD Kabupaten Flores Timur.

Bila dilihat berdasarkan pencapaian sasaran-sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur sesuai dengan Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2022, maka Pengukuran Kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur tahun 2022 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) Tahun 2022
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kab. Flores Timur

Program	Kegiatan					% Capaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Sat	Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8
Sasaran Strategis 1: Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah administrasi surat menyurat	lbr	100	100	100	
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	Bln	12	12	100	
	Penyediaan ATK dan jasa kebersihan kantor	Tersedianya ATK, terse-dianya jasa kebersihan kantor	Jenis	30 12	30 12	100	
	Penyediaan barang cetak & penggandaan	Tersedianya barang cetak & penggandaan	lbr	37.500	37.500	100	

	Penyediaan kompo-nen instalasi listrik/ penerangan	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	Jenis	2	2	100	
	Penyediaan bahan bacaan & peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jns	1	1	100	
	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya makanan dan minuman	Porsi	1100	1100	100	
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	Tersedianya rapat koor-dinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Kali	15	16	106	
	Penyediaan jasa tenaga pendukung & teknis perkantoran	Jumlah tenaga/jasa pendukung teknis perkantoran	Org	1	1	100	
Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas & operasional, Pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional	Jmlah kendaraan dinas/ operasional yang dipelihara, Jmlah kendaraan dinas/ operasional yang difasilitasi jasa perizinan	Unit	1	1	100	
				5	4	80	
	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung ktr	Terpeliharanya gedung kantor	Unit	1	1	100	
	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	14	14	100	

	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	12	12	100	
Sasaran Strategis 3: Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi							
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	Org	6	6	100	
Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyusunan Laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	Dok	7	7	100	
Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi							
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS	Pendidikan & Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	CPNS	168	129	77	
Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur							
Program Kepegawaian Daerah	Penyusunan rencana pembinaan karier PNS	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	Org/ Dok	300	350	116	
Program Kepegawaian Daerah	Seleksi Penerimaan calon PNS	*Jumlah Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	Org	500	698	140	
		*Jumlah Rencana Formasi Pegawai	Formasi	500	744		

		dan Pemetaan Jabatan Jabatan yang disusun					
Sasaran Strategis 7 : Terwujudnya peningkatan Disiplin aparatur							
Program Kepegawaian Daerah	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	Kasus	20	25	125	
Program Kepegawaian Daerah	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Org	20	20	100	
Sasaran Strategis 8 : Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah							
Program Kepegawaian Daerah	Pemberian bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Pemberian bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas	Org	100	90	90	
Sasaran Strategis 9 : Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat							
Program Kepegawaian Daerah	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan mutasi PNSD	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	Org	2.380	2.410	101,26	
Program Kepegawaian Daerah	Penataan sistem administrasi aparatur purnabakti/pensiun	Penataan sistem aparatur purnabakti/pensiun	Org	150	239	159	
Program Kepegawaian Daerah	Pengumpulan, Pengolahan, penyajian data informasi kepegawaian	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian	File	5.800	7.078	122	

Program Kepegawaian Daerah	Ujian dinas dan penyesuaian ijazah	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Org	100	55	55	
Program Kepegawaian Daerah	Penataan sistem administrasi/proses penyesuaian karpeg, taspen &Karis/ Karsu	Jumlah sistem informasi administrasi proses/ penyesuaian Karpeg/ Taspen dan Karis/Karsu	Kartu	500	394	78,8	

3.2. Analisa Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja dapat diartikan sebagai kewajiban untuk mempertanggung jawabkan secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian visi dan melaksanakan Misi organisasi kepada pihak-yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas. Pengukuran Kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai, yang telah ditetapkan dalam Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Flores Timur. Pengukuran dimaksud merupakan suatu hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil. Penilaian dimaksud tidak terlepas dari kegiatan mengolah dan masukan untuk diproses menjadi keluaran penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur selaku pengemban amanah melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Flores Timur yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran dan kegiatan, maka dapat dievaluasi nilai capaian masing-masing kinerja. Nilai capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 dapat dilihat dari perbandingan kinerja capaian sasaran dan capaian kegiatan dengan tahun sebelumnya. Adapun analisa perbandingan nilai realisasi kinerja kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :

Sasaran Strategis 1

Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas

Sasaran “Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas” memiliki 9 (sembilan) indikator kinerja dengan capaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Analisis Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTR A 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah administrasi surat menyurat	lbr	12	100	100	100	100	3696
2	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	Bln	12	100	12	12	100	60
3	Tersedianya ATK Tersedianya jasa kbersihan kantor	Jenis	29 14	100 100	30 12	30 12	100 100	40 87
4	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	lbr	12	100	37.500	37.500	100	590.000
5	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	jenis	12	100	2	2	100	59

6	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jenis	12	100	1	1	100	60
7	Tersedianya makanan dan minuman	Porsi	250	100	1100	1100	100	2700
8	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Kali	57	475	15	16	106	251
9	Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	Org	1	100	1	1	100	60
Rata-rata capaian Kinerja				100			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja tahun 2022 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali.**

Kedepannya tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sasaran ini tetapi berupaya menekan pengeluarannya. Dengan menekan pengeluaran, berarti menguntungkan pemerintah dari segi penggunaan anggaran karena anggaran dapat dialihkan untuk membiayai kegiatan lainnya.

Adapun program yang mendukung pencapaian sasaran ini secara keseluruhan adalah “Program Penunjang urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota “ yang didukung oleh sub kegiatan pendukung sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa surat menyurat

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah jumlah administrasi surat menyurat seperti meterai dan belanja paket pengiriman selama 12 bulan. Untuk Tahun 2022 ini hanya membelanjakan Meterai sebanyak 90 lembar. Realisasi per 31 Desember 2022 adalah terserapnya penggunaan administrasi perkantoran sebanyak sebanyak 90 lembar meterai (100%).

2. Penyediaan jasa komunikasi, listrik dan air

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah pembayaran tagihan telepon, listrik dan air selama 12 bulan. Sepanjang Tahun 2022, pembayaran tagihan telepon, indihome, listrik dan air telah dilaksanakan demi lancarnya pelaksanaan kegiatan baik di lingkungan kantor (100%).

3. Penyediaan ATK dan penyediaan jasa kebersihan kantor

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya kebutuhan Alat Tulis Kantor sebanyak 30 jenis ATK untuk segala keperluan kantor dan tersedianya jasa kebersihan kantor sebanyak 12 jenis selama 12 bulan. Realisasinya adalah tersedianya Alat Tulis Kantor sebanyak 30 jenis dan jasa kebersihan kantor sebanyak 12 jenis selama 12 bulan untuk mendukung aktivitas pelayanan kantor (100%).

4. Penyediaan barang cetak dan penggandaan

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya kebutuhan bahan cetak dan penggandaan sebanyak 37.500 lembar selama 12 bulan. Realisasinya selama tahun 2022 adalah terpenuhinya bahan cetak dan penggandaan sebanyak 37.000 lembar selama 12 bulan (100%).

5. Penyediaan komponen instalasi listrik /penerangan bangunan kantor

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah penyediaan komponen listrik dan penerangan selama 12 bulan berupa 2 jenis material. Realisasinya adalah tersedianya komponen listrik dan penerangan berupa 2 jenis material selama 12 bulan (100%).

6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah penyediaan bahan bacaan kantor selama 12 bulan. Realisasinya adalah tersedianya bahan bacaan kantor selama 12 bulan yakni Surat Kabar Pos Kupang (100%).

7. Penyediaan makanan dan minuman

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya makan dan minum baik untuk rapat dan makan minum tamu sebanyak 1100

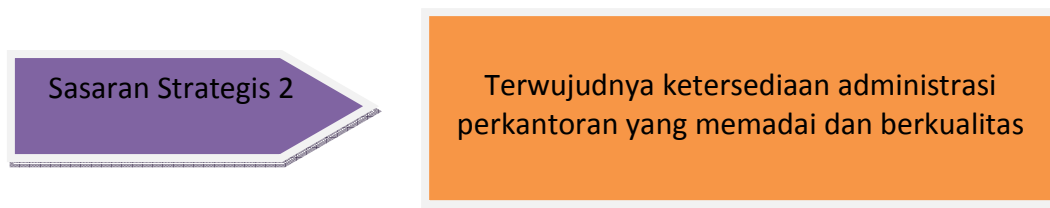
porsi. Realisasinya adalah terpenuhinya makan minum baik untuk kepentingan rapat, pertemuan, dsbnya sebanyak 1100 porsi (100%).

8. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi sebanyak 15 kali. Realisasinya adalah terlaksananya kegiatan rapat koordinasi dan konsultasi sebanyak 16 kali (106%).

9. Penyediaan jasa tenaga pendukung dan teknis perkantoran

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah terbayarnya tunjangan untuk 1 orang penjaga kantor dan pengurus kebersihan kantor selama 12 bulan. Realisasinya adalah terwujudnya pembayaran tunjangan kepada 1 orang tenaga kontrak selama 12 bulan (100%).



Sasaran “Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas” memiliki 4 (empat) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.3

Analisis Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas Tahun Anggaran 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara, Jumlah kendaraan dinas/operasional yang difasilitasi jasa perizinan	Unit	1	100	1	1	100	9
			2	40	5	4	80	8

2	Terpeliharanya gedung kantor	Unit	1	100	1	1	100	2
3	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	3	50	14	14	100	60
4	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	3	60	12	12	100	48
Rata-rata capaian Kinerja				70			96	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja tahun 2022 rata-rata capaiannya 96% yang dapat dikategorikan Baik sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2021.

Hal ini disebabkan karena adanya kontrolnya yang baik pengelola keuangan dalam hal pelunasan dan pembayaran jasa perizinan pada kantor Samsat sampai dengan akhir tahun anggaran sehingga anggaran yang disediakan dapat digunakan untuk Pembayaran jasa perizinan Surat kendaraan Dinas.

Sasaran ini didukung oleh 4 (empat) kegiatan penunjang. 4 (empat) kegiatan yang dilaksanakan yakni sebagai berikut:

- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional dan penyediaan jasa perizinan kendaraan dinas/operasional
Target kinerjanya adalah terpeliharanya kendaraan dinas berupa 1 unit kendaraan roda empat dan penyediaan jasa perizinan kendaraan dinas 5 unit selama 12 bulan dan terealisasi dengan pemenuhan kebutuhan suku cadang dan perawatan kendaraan dinas sebanyak 1 (100%) unit dan jasa perizinan sebanyak 4 unit (80%).
- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
Target kinerjanya adalah terpeliharanya 1 (satu) unit gedung kantor yang layak untuk digunakan. Realisasinya adalah pemeliharaan 1 (satu) unit gedung kantor yang selama ini digunakan untuk menunjang kinerja pegawai (100%).

✓ Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor

Target kinerjanya adalah jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara seperti komputer, laptop dan printer. Realisasinya adalah terpeliharanya perlengkapan penunjang kantor tersebut sebanyak 14 jenis (100%).

✓ Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor

Target kinerjanya adalah jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara seperti Meubel dan Service AC dan pengisian Freon AC. Realisasinya adalah terpeliharanya peralatan penunjang kantor tersebut sebanyak 12 jenis (100%).



Sasaran Strategis 3

Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi

Sasaran “Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.4
Capaian Sasaran Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja Tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	org	6	100	6	6	100	445
	Rata-rata capaian Kinerja			100			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2020 masih tetap sama kenaikan capaian sebesar 100%.

Adapun secara lebih jelas Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan penunjang, yakni sebagai berikut:

1. Diklat Teknis , Fungsional dan Kepemimpinan

- Pemerintah Kabupaten Flores Timur telah mengirimkan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 6 (enam) orang. Kegiatan berjalan lancar tanpa ada kendala apapun. Peserta PIM III untuk tahun 2022 berjumlah 6 orang. Dari 6 orang ini proses pelaksanaannya terjadi dalam 1 gelombang sebanyak 6 peserta. Tempat pelaksanaan kegiatan juga terjadi pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang dari tanggal 21 Maret 2022 s.d 23 Juni 2022.

Tabel 3.5
Daftar Nama Peserta Pim Tingkat III Kabupaten Flores Timur
Tahun 2022

No	Nama	Jabatan/Instansi	Keterangan
1	Simon Soge Makin, S.Si	Sekretaris Dinas PKO	Gelombang I
2	Yordanus Hoga Daton, SH, MH	Kabag Hukum Setda	Gelombang I
3	Oktavianus Taka Lawa, SE	Kabag Umum Setda	Gelombang I
4	Cyprianus Gaspar Rendra Tukan, S.Pd	Kabag Kesra Setda	Gelombang I
5	Gabriel Regi Tukan, SH	Kabag PEM Setda	Gelombang I
6	Emanuel Corebima, SE	Camat Titehena	Gelombang I

Namun di sisi lain ada beberapa hambatan internal yang kiranya sering menjadi kendala pada kegiatan ini, yakni :

1. Kabupaten Flores Timur belum memiliki badan diklat berakreditasi sesuai persyaratan untuk penyelenggaraan diklat sehingga peserta diklat dari Kabupaten Flores Timur harus mengikuti kegiatan di lembaga lain yang terakreditasi.
2. Anggaran yang dibutuhkan sangat besar sehingga menjadi beban anggaran pada BKPSDMD Kabupaten Flores Timur termasuk untuk mentor/pembimbing dari peserta diklat pim.

Untuk mengatasi kendala-kendala ini sehingga kegiatan diklat berjalan lebih baik kedepannya, maka ada beberapa langkah strategis yang disiapkan antara lain:

1. Penambahan anggaran yang lebih agar kuota peserta meningkat.
2. Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi Aparatur bagi Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

Sasaran Strategis 4

Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas

Sasaran “Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas” pencapaiannya sebagai berikut :

Tabel 3.6
Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2022

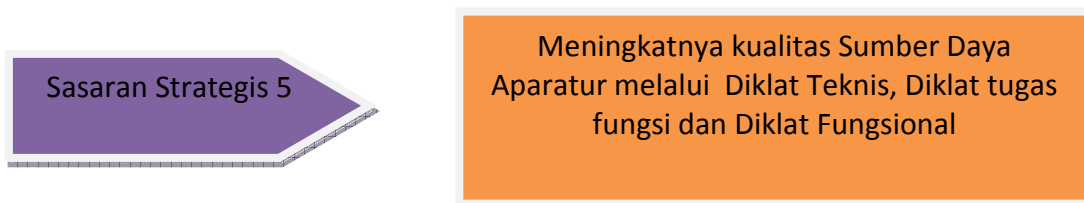
No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Trgt Akhir RENS TRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	Dok	7	100	7	7	100	7
	Rata-rata capaian Kinerja			100			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2021 relatif stabil di posisi capaian 100%. Hal ini didukung komitmen atasan dan seluruh elemen terkait dalam BKPSDMD Kabupaten Flores Timur untuk selalu melaksanakan kewajiban sebagai sebuah organisasi dengan baik, termasuk dalam sasaran, yaitu kewajiban menyusun laporan pertanggungjawaban baik pertanggungjawaban keuangan dan laporan pertanggung-jawaban kinerja.

Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan penunjang, yakni sebagai berikut:

Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD:

Target kinerjanya adalah terlaksananya 7 laporan capaian kinerja dan keuangan, realisasinya adalah terwujudnya sistem pelaporan administrasi keuangan dan kinerja yang tertib dan lancar sebanyak 7 laporan yang terdiri dari RENJA, RKA, RKAP, DPA, DPAP, LKIP dan Laporan Keuangan (100%).



Sasaran “Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional” memiliki 1 (satu) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.7
Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui
Diklat Teknis, Diklat Tugas fungsi dan Diklat Fungsional TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Trgt Akhir REN STRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	CPNS	54	100	168	129	77	646
	Rata-rata capaian Kinerja			100			77	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 rata-rata capaiannya 77% yang dapat dikategorikan Baik**. Penentuan target Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan berdasarkan Jumlah Formasi sedangkan yang lulus seleksi CPNS kadang tidak sesuai dengan jumlah formasi yang telah ditetapkan, sehingga terjadi gab yang mempengaruhi usulan peserta Prajabatan.

Adapun Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) kegiatan penunjang yaitu :

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III

Target kinerjanya adalah pendidikan dan pelatihan prajabatan golongan II dan III dan realisasinya adalah terlaksananya kegiatan Diklat Prajabatan Golongan II dan III di Kupang bagi 129 CPNS (77%).

Kegiatan Latsar CPNS Pemkab Flores Timur untuk Tahun Anggaran 2022 secara umum berjalan baik tanpa ada hambatan. Peserta Latsar Tahun 2022 sebanyak 129 orang dengan rincian Golongan II sebanyak 38 orang dan Golongan III sebanyak 91 orang. Pelaksanaan kegiatan terjadi pada awal Mei s.d Agustus tahun 2022. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang.

Sasaran Strategis 6

Meningkatnya kualitas penataan aparatur

Sasaran “Meningkatnya kualitas penataan aparatur ” ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.8
Pencapaian Sasaran Meningkatnya kualitas Penataan Aparatur TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	Org / Dok	183	88,83	300	350	117	1.781
2	*Jumlah Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	Org	583	95,46	500	698	140	7.500
	*Jumlah Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	Org	-	-	500	344	69	
	*Jumlah Rencana Formasi pegawai dan Pemetaan Jabatan yang disusun	Formasi	1355	100	500	744	149	
Rata-rata capaian Kinerja			92				119	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 capaiannya 119% yang dapat dikategorikan Baik Sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2021 capaian sebesar 92 %.

Untuk meningkatkan capaian kearah yang lebih baik lagi maka ada beberapa langkah strategis yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur, antara lain:

- ✓ Peningkatan sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS seperti perlengkapan komputer, kursi meja termasuk ruangan untuk pelaksanaan ujian CAT.
- ✓ Peningkatan kerjasama dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan erat dengan BKPSDMD selama pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS.

Untuk meningkatkan capaian kinerja kedepannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur telah merumuskan beberapa langkah strategis, antara lain :

- ✓ Peningkatan kerjasama dengan pihak provinsi Nusa Tenggara Timur dalam hal ini para assesor dalam rangka koordinasi teknis yang lebih matang dalam pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Flores Timur .
- ✓ Peningkatan fasilitas pendukung dalam hal ini peralatan elektronik dan gedung yang layak untuk pelaksanaan seleksi.

Diharapkan kedepannya, capaian sasaran kegiatan ini dapat dipertahankan.

Adapun Sasaran ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan penunjang, yakni sebagai berikut:

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS

Target kinerjanya adalah jumlah jabatan yang terisi sesuai kebutuhan jabatan yang lowong. Realisasi sepanjang tahun 2022 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Uji Kompetensi Pimpinan Tinggi Pratama Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022, dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2022 atas 13 Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama. Jadwal Pelaksanaan Seleksi tersebut diselenggarakan dari tanggal 15 Desember sampai dengan tanggal 21 Desember 2022. Jabatan Pimpinan tinggi Pratama yang dilakukan Uji Kompetensi adalah sebagai berikut :

- Staf Ahli Bidang Ekonomi Keuangan dan Pembangunan
 - Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
 - Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
 - Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
 - Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah
 - Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 - Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
 - Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
 - Kepala Dinas Perhubungan
 - Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
 - Kepala Dinas Sosial
 - Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
 - Kepala Dinas Perkebunan dan Peternakan
2. Pelaksanaan Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022, atas 2 (dua) jabatan yang lowong. Jadwal Pelaksanaan Seleksi tersebut diselenggarakan dari tanggal 23 Februari sampai dengan tanggal 7 Maret 2022. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tersebut adalah :
- a. Jabatan Kepala Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga
 - b. Jabatan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- Jumlah peserta Managerial sebanyak : 9 orang.
Jumlah peserta Bidang sebanyak : 9 orang.
3. Rekapitulasi Pelantikan Pejabat Struktural, JPTP, Administartor dan Pengawas sampai dengan bulan Desember 2022 sebanyak 3 kali. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.9
Daftar Pelantikan Pejabat Struktural JPTP, Administrator dan
Pengawas Tahun 2022

No	Tgl Pelantikan	Nama Jabatan	Eselon	Jumlah
1	21 Maret 2022	JPTP	II.b	2 orang
2	13 Mei 2022	Administrator	III.a	20 orang
		Administrator	III.b	13 orang
		Pengawas	IV.a	43 orang
		Pengawas	IV.b	4 orang
		Jumlah		82 orang

4. Sedangkan Rekapitulasi Pemberhentian dan Pengangkatan Pengawas Sekolah, Kepala UPT Dinas Satuan Pendidikan Formal Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama sampai dengan keadaan Desember 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Daftar Pengangkatan Pengawas Sekolah, Ka.UPTD Satuan Pendidikan
Formal SD & SMP Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur
Tahun 2022

No	Tgl Pelantikan	Nama Jabatan	Jumlah
12.	18 Mei 2022	Pengawas Sekolah	- orang
		Kepala UPTD Satuan Pendidikan Formal SMP	27 orang
		Kepala UPTD Satuan Pendidikan Formal SD	76 orang
		JUMLAH	103 orang

Pemberhentian dari tugas tambahan sebagai kepala sekolah sebanyak 24 Orang. Selain mengurus pelantikan pejabat struktural, anggaran

dalam kegiatan ini juga digunakan untuk mengurus jabatan fungsional yang ada di Kabupaten Flores Timur mulai dari pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional hingga perpindahan jabatan fungsional. Adapun rekapitan selama tahun 2022 dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Daftar Rekapitulasi Mutasi dalam Jabatan Fungsional Tahun 2022

No	Jenis Mutasi	Jumlah	Ket
1	Penyetaraan Jabatan dari Administratif ke dalam Jabatan Fungsional	-	
2	Pengangkatan Pertama Kali	165 orang	
3	Pengangkatan Kembali	11 orang	
4	Kenaikan/Perpindahan Jabatan	402 orang	
5	Pemberhentian dari Jabatan Fungsional	17 orang	
6	Penyesuaian Tunjangan Jabatan	15 Orang	
	Total	610 orang	

2. Seleksi Penerimaan CASN Daerah

Untuk Tahun 2022 kegiatan pelaksanaan Seleksi CASN diawali dengan :

1. Penetapan Formasi

Penetapan Formasi CASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur melalui Keputusan Menpan RB Nomor 843 Tahun 2022 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Daftar Alokasi Formasi CASN Tahun 2022

ASN	ALOKASI FORMASI
CPNS	-
PPPK Fungsional Non Guru	379
PPPK Fungsional Guru	319
TOTAL ALOKASI	698

2. Pendaftaran dan Seleksi Administrasi

Pelaksanaan untuk pendaftaran dan seleksi administrasi :

1. Pendaftaran CASN Guru

No	Kegiatan	Jadwal
1	Pengumuman Seleksi	31 Oktober 2022
2	Pendaftaran Seleksi (untuk semua pelamar)	31 Oktober s.d 13 November 2022
3	Seleksi Administrasi	31 Oktober s.d 15 November 2022
4	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi (untuk P1,P2,P3 dan Pelamar Umum)	16 s.d 17 November 2022
5	Masa Sanggah	18 s.d 20 November 2022
6	Jawab Sanggah	21 s.d 24 November 2022
7	Pengumuman Pasca Sanggah	26 November 2022
8	Penilaian Kesesuaian Oleh Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru Senior	27 s.d 28 November 2022
9	Penilaian Kesesuaian oleh Dinas Pendidikan dan BKPSDM	29 November s.d 3 Desember 2022
10	Pengolahan Hasil Penilaian Kesesuaian	3 s.d 13 Desember 2022
11	Pengumuman dan Pemilihan Formasi (untuk Pelamar Umum)	14 s.d 18 Desember 2022
12	Pengumuman Daftar Peserta Waktu dan Tempat Seleksi (untuk pelamar umum)	13 s.d 15 Januari 2023

13	Pelaksanaan Seleksi Kompetensi (untuk pelamar umum)	16 s.d 21 Januari 2023
14	Pengolahan Hasil Seleksi (untuk pelamar umum)	21 Januari s.d 1 Februari 2023
15	Pengumuman Hasil Seleksi (untuk P1,P2,P3 dan Pelamar umum)	2 s.d 3 Februari 2023
16	Masa Sanggah	4 s.d 6 Februari 2023
17	Jawab Sanggah	7 s.d 13 Februari 2023
18	Pengumuman Kelulusan Pasca Sanggah	20 s.d 21 Februari 2023
19	Pengisian DRH NI PPPK	22 Februari s.d 13 Maret 2023
20	Usul Penetapan NI PPPK	7 s.d 31 Maret 2023

2. Pendaftaran CASN Tenaga Kesehatan

No	Kegiatan	Jadwal
1	Pengumuman Seleksi	3 s.d 17 November 2022
2	Pendaftaran Seleksi	3 s.d 22 November 2022
3	Seleksi Administrasi	3 s.d 23 November 2022
4	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	24 s.d 25 November 2022
5	Masa Sanggah	25 s.d 27 November 2022
6	Jawab Sanggah	25 s.d 28 November 2022
7	Pengumuman Pasca Sanggah	29 November 2022
8	Penarikan Data Final	30 November s.d 1 Desember 2022
9	Penjadwalan Seleksi Kompetensi	2 s.d 3 Desember 2022
10	Pengumuman Daftar Peserta, Waktu, dan Tempat Seleksi	4 s.d 5 Desember 2022
11	Pelaksanaan Seleksi Kompetensi	6 s.d 20 Desember 2022
12	Pelaksanaan Seleksi Kompetensi tambahan	19 s.d 23 Desember 2022
13	Pengolahan Nilai Seleksi Kompetensi	11 s.d 27 Desember 2022
14	Pengumuman Kelulusan	28 s.d 29 Desember 2022
15	Masa Sanggah	29 s.d 31 Desember 2022
16	Jawab Sanggah	29 Desember 2022 s.d 4 Januari 2023

17	Pengumuman Kelulusan Pasca Sanggah	5 s.d 6 Januari 2023
18	Pengisian DRH NI PPPK	7 s.d 31 Januari 2023
20	Usul Penetapan NI PPPK	1 s.d 28 Februari 2023

3. Pendaftaran CASN Tenaga Teknis

No	Kegiatan	Jadwal
1	Pengumuman Seleksi	23 Desember 2022 s.d 3 Januari 2023
2	Pendaftaran Seleksi	21 Desember 2022 s.d 6 Januari 2023
3	Seleksi Administrasi	21 Desember 2022 s.d 11 Januari 2023
4	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	12 s.d 15 Januari 2023
5	Masa Sanggah	16 s.d 18 Januari 2023
6	Jawab Sanggah	19 s.d 25 Januari 2023
7	Pengumuman Pasca Sanggah	26 s.d 28 Januari 2023
8	Pemilihan titik Lokasi Ujian dan Pencetakan kartu peserta	18 s.d 22 Februari 2023
9	Penarikan Data Final	23 s.d 24 Februari 2023
10	Penjadwalan Seleksi Kompetensi	25 Februari s.d 1 Maret 2023
11	Pengumuman Daftar Peserta, Waktu, dan Tempat Seleksi	2 s.d 7 Maret 2023
12	Pelaksanaan Seleksi Kompetensi	10 Maret s.d 3 April 2023
13	Pelaksanaan Seleksi Kompetensi tambahan	20 Maret s.d 6 April 2023
14	Pengolahan Nilai Seleksi Kompetensi	26 Maret s.d 8 April 2023
15	Pengumuman Kelulusan	9 s.d 11 April 2023
16	Masa Sanggah	12 s.d 14 April 2023
17	Jawab Sanggah	14 s.d 20 April 2023
18	Pengumuman Kelulusan Pasca Sanggah	27 s.d 29 April 2023
19	Pengisian DRH NI PPPK	30 April s.d 22 Mei 2023
20	Usul Penetapan NI PPPK	23 Mei s.d 20 Juni 2023

Tabel 3.13**Jumlah Pelamar Seleksi Administrasi CASN Tahun 2022**

ASN	Jumlah Pelamar	Seleksi Administrasi	
		MS	TMS
CPNS			
PPPK Fungsional Non Guru	897	848	83
PPPK Fungsional Guru	630	629	1
TOTAL			

3. Pelaksanaan Seleksi

Pelaksanaan Seleksi untuk masing-masing kategori CASN (Guru, Medis dan Teknis) sesuai dengan jadwal. Pada Tahun 2022 hanya terselenggara CASN tenaga Guru dan Tenaga Kesehatan. Sedangkan Untuk Tenaga Teknis akan dilaksanakan pada tahun 2023

Tabel 3.14**Kelulusan Seleksi CASN Tahun 2022**

CASN	JUMLAH LULUS
CPNS	-
PPPK Fungsional Non Guru	190
PPPK Fungsional Guru	-
TOTAL	190

Pelaksanaan Penetapan NI PPPK untuk tenaga Kesehatan dimulai tanggal 1 s.d 28 Februari 2023, tenaga guru dimulai tanggal 7 s.d 31 Maret 2023 dan yang tenaga Teknis dilaksanakan mulai tanggal 23 Mei s.d 20 Juni 2023 sesuai jadwal.

Sasaran Strategis 7

Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur

Sasaran “Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur” ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.15

Capaian Sasaran Terwujudnya Peningkatan Disiplin Aparatur TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	Kasus	22	110	20	21	105	90
2	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Org	19	190	20	20	100	45
Rata-rata capaian Kinerja				100			102,5	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 capaiannya 102,5% yang dikategorikan Baik Sekali.**

Beberapa langkah strategis yang akan diambil kedepannya dalam rangka peningkatan capaian kinerja sasaran ini antara lain:

- ✓ Memproses pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang terlibat Kasus Korupsi yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai amanah Surat Edaran Mendagri Nomor 160/6867/SJ pada 10 September 2018 yang ditujukan untuk seluruh bupati dan wali kota di seluruh Indonesia tentang Penegakan Hukum terhadap aparatur sipil negara yang melakukan tindak pidana korupsi.

- ✓ Melakukan uji petik terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS maupun kasus-kasus indisipliner lainnya dengan lebih sigap dan cepat.
- ✓ Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan pihak lain seperti Inspektorat dan Pol PP dalam penengakan disiplin bagi PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

Dalam rangka mempertahankan capaian sasaran pemberian penghargaan SLKS, ada beberapa langkah strategis yang akan ditempuh sebagai berikut :

- ✓ Peningkatan anggaran untuk kegiatan ini sehingga kuota penerima SLKS dapat bertambah.
- ✓ Pelaksanaan uji petik pada Dinas Pengusul calon penerima SLKS diharapkan berjalan secara lebih optimal dan tidak diwarnai kekecewaan pribadi.

Adapun Sasaran ini didukung oleh 2 (dua) kegiatan penunjang. Secara lebih jelas dapat kita bahas sebagai berikut:

1. Kegiatan Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS.

Sesuai amanat PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, maka BKPSDMD sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin PNS.

Target kinerjanya adalah penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS baik tingkat ringan, sedang maupun berat sebanyak 20 kasus. Realisasinya adalah selama tahun 2022 terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 21 kasus (105%) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.16**Tabel Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2022**

No.	Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Keterangan
1	12 Kasus PNS	11 Kasus Pembinaan Internal Oleh Atasan Langsung 1 kasus dalam proses Pemeriksaan Inspektorat
2	3 Kasus PNS	3 Kasus PNS diberhentikan sementara
3	1 Kasus PNS	1 Kasus PNS dijatuhkan Hukuman Disiplin berupa Pemberhentian dari Jabatan
4	1 Kasus PNS	1 Kasus PNS yang diberhentikan dengan hormat karena tidak masuk kerja
	Sub Total	17 PNS
No.	Jumlah PNS yang Tersangkut kasus Tindak Pidana Korupsi	Keterangan
1.	4 PNS	4 PNS dikenakan Penjatuhan Sanksi Administratif Kepegawaian
	Sub Total	4 PNS
	TOTAL	21 PNS

2. Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi.

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan/reward bagi PNS yang menunjukkan prestasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Adapun untuk mencapai target kegiatan ini, sebelumnya melewati tahapan uji petik di lapangan sebelum diusulkan untuk mendapatkan penghargaan Satya Lancana Karya Satya (SLKS) dari Presiden Republik Indonesia. Kegiatan Pemberian Satya Lancana Karya Satya bagi PNS merupakan salah satu upaya Pemerintah Daerah untuk memberikan penghargaan kepada PNS yang telah menunjukkan pengabdian, kesetiaan, kejujuran, kecakapan, kedisiplinan dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan 3 (tiga) jenis penghargaan yaitu bagi PNS yang memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun. Satya Lancana Karya Satya adalah Tanda Kehormatan yang diberikan oleh Presiden Republik Indonesia, seperti tercantum dalam

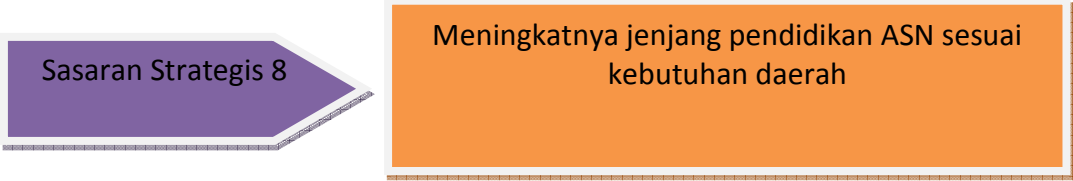
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan. Penghargaan tersebut diharapkan dapat memacu semangat, motivasi dan dedikasi kinerja PNS, serta menimbulkan kebanggaan karena pengabdian mereka dihargai oleh negara. Lebih jauh, PNS yang menerima penghargaan ini seyogyanya menjadi teladan dan panutan bagi rekan-rekan PNS di lingkungan SKPD mereka masing-masing. Tahun 2022 sebanyak 20 orang PNS yang mendapatkan penghargaan SLKS yang dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 3.17

**Daftar Rincian Jumlah Penerima Penghargaan SLKS Tahun
2022**

No.	Uraian	Jumlah Penerima Penghargaan SLKS
1.	Tanda Kehormatan SLKS 30 Tahun	5 orang
2.	Tanda Kehormatan SLKS 20 Tahun	10 orang
3.	Tanda Kehormatan SLKS 10 Tahun	5 orang
	Jumlah	20 orang

Selain menerima penghargaan berupa tanda kehormatan Satya Lancana Karya Satya, para PNS penerima penghargaan juga diberikan hadiah tambahan yang berupa uang sebesar masing-masing Rp. 1.000.000,-. Pemberian ini diharapkan mampu memacu para PNS untuk meningkatkan kinerja dan pengabdianya. Pemilihan penerima tanda penghargaan ini pun juga melewati tahapan seleksi yang dilakukan dan juga untuk membuktikan kinerja PNS yang bersangkutan maka juga dilakukan uji petik baik terhadap yang bersangkutan sendiri, juga terhadap atasan langsung dan masyarakat umum.


 Sasaran Strategis 8

Meningkatkan jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah

Sasaran “Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah” ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.18

Capaian Sasaran Meningkatkan jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Pemberian bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas	Org	84	84	100	90	90	75
	Rata-rata capaian Kinerja			100			90	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 capaiannya 90% yang dikategorikan Baik Sekali.**

Dari hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan ini dapat disimpulkan bahwa minat PNS dalam mengembangkan pendidikan sangatlah tinggi, terlihat dari tingginya jumlah peminat Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas. Tentunya hal ini tidak terlepas dari adanya faktor hambatan dan faktor penunjang keberhasilan kegiatan. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Pendukung :

- Adanya regulasi dari tingkat pusat yang mengharuskan semua PNS terutama para pendidik/ guru untuk memiliki tingkat pendidikan tertentu, menyebabkan semua pihak harus segera menyesuaikan keadaan yang ada dengan aturan tersebut:

- Minat untuk melanjutkan pendidikan, memperbaiki kinerja dari PNS cukup tinggi
- Adanya bantuan beasiswa baik beasiswa full, coast sharing atau apapun yang membantu PNS yang tidak memiliki biaya untuk melanjutkan pendidikan.

2. Faktor Penghambat :

- Keterbatasan anggaran dalam membiayai mahasiswa PNS.
- Kurangnya informasi yang memadai tentang Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas sehingga masih banyak PNS yang belum merespon dengan baik mengenai pendidikan terutama yang berupa beasiswa.

Beberapa langkah strategis yang akan diambil kedepannya dalam rangka peningkatan capaian kinerja sasaran ini antara lain:

- ✓ Meningkatkan pelayanan kepada ASN yang hendak melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- ✓ Menjalin kerjasama dengan pihak-pihak tertentu baik itu lembaga swasta maupun perguruan tinggi untuk peningkatan kapasitas Pegawai Negeri Sipil.

Dalam mewujudkan Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) yaitu:

Kegiatan : Pemberian Bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas :

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta mengembangkan kepribadian aparatur yang lebih baik, Pemerintah Kabupaten Flores Timur memberikan kesempatan kepada seluruh PNS untuk melanjutkan pendidikannya baik melalui sistem Ijin Belajar maupun Tugas Belajar. Sasaran utamanya adalah seluruh PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur. Pendasaran kegiatan ini adalah sesuai Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 8 Tahun 2022 tentang Tugas Belajar bagi PNS. Pada tahun 2022 ini Target kinerjanya adalah meningkatkan jenjang pendidikan PNS dengan melayani semua proses kepegawaian menyangkut permohonan Tugas Belajar, Ijin Belajar Pegawai Negeri Sipil maupun Ikatan Dinas sebanyak 100 orang. Realisasinya adalah terbantunya administrasi bagi 90 orang mahasiswa PNS (90%) yang dirinci sebagai berikut:

Tabel 3.19
Jumlah Mahasiswa Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas Tahun 2021

No.	Bidang Minat/Kompetensi	Tugas Belajar	Ijin Belajar	Ikatan Dinas
1.	Tenaga Kesehatan	21	-	-
2.	Tenaga Guru		7	-
3.	Tenaga Teknis Lainnya	12	50	-
	Jumlah	33	57	

Sasaran Strategis 9

Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat

Sasaran “Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat” ini memiliki 5 (lima) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.20
Capaian Sasaran terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat TA 2022

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2021		Tahun 2022		% Capaian Kinerja tahun 2022	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	Org	2237	80,18	2380	2410	101,2	14.550
2	Penataaan sistem administrasi purnabhakti/pensiun	Org	205	136,67	150	239	159	800

3	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian	File	4714	77,28	5800	7078	122	28.000
4	Ujian Dinas dan Penyesuaan Ijazah	Org	118	118	100	55	55	620
5	Jumlah sistem informasi administrasi proses/penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	Kartu	629	157,25	500	394	79	2.535
Rata-rata capaian Kinerja				91,49			103,7	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2022 capaiannya 103,7% yang dikategorikan Baik Sekali**. Dalam rangka peningkatan capaian sasaran ini, langkah-langkah strategis yang diambil adalah sebagai berikut:

- ✓ Peningkatan kapasitas pengelola kepegawaian di setiap OPD lingkup pemerintah kabupaten Flores Timur melalui sosialisasi aturan kepegawaian dalam rangka persamaan persepsi dan pemahaman terhadap aturan kepegawaian sehingga lebih bersinergi lagi kedepannya.
- ✓ Meningkatkan koordinasi dengan para Kasubag kepegawaian di masing-masing OPD dalam lingkup pemerintah kabupaten Flores Timur.
- ✓ Meningkatkan koordinasi dengan lembaga BKN selaku pengelola kepegawaian pusat.

Kaitan dengan kegiatan Pengumpulan, Pengolahan, Penyajian Data Informasi Kepegawaian, dalam rangka meningkatkan capaian sasaran, ada beberapa langkah strategis yang akan ditempuh sebagai berikut :

- ✓ Pihak BKPSDMD Kabupaten Flores Timur kedepannya mulai menggunakan aplikasi Simpeg dalam pelayanan kepegawaian.
- ✓ Pengarsipan data PNS bukan hanya secara melalui pendokumentasian seperti yang selama ini dilakukan tetapi juga melalui pengarsipan secara elektronik.

Kaitan dengan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah, dalam rangka meningkatkan capaian sasaran, ada beberapa langkah strategis yang akan ditempuh sebagai berikut :

- ✓ Penyampaian informasi pelaksanaan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah dengan lebih cepat lagi ke OPD lainnya dalam rangka pengurusan kelengkapan administrasi pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah.
- ✓ Peningkatan kapasitas gedung kantor untuk tempat pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah.

Adapun dalam mewujudkan Sasaran ini didukung oleh 5 (lima) kegiatan yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat, Kenaikan Gaji Berkala dan Mutasi PNSD.

Target kinerjanya adalah terwujudnya administrasi kepegawaian yang meliputi kenaikan pangkat, inpassing, kenaikan gaji berkala dan Penyesuaian Masa Kerja bagi 2.380 orang PNS Daerah. Realisasinya sebanyak total 2.410 orang dengan diprosesnya usulan kenaikan pangkat sebanyak 993 berkas, Kenaikan Gaji Berkala sebanyak 1.417 berkas dan Mutasi PNS sebanyak 63 berkas dan tingkat capaiannya 93%.

Realisasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.21**Realisasi Pengurusan Mutasi Pangkat PNSD Tahun 2022**

No	Uraian	Usulan	BTL/ TMS	Disetujui/ MS	Ket
1	Kenaikan Pangkat April	510	7	503	
2	Kenaikan Pangkat Oktober	483	11	472	
	Total	993	18	975	

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 usulan kenaikan pangkat yang tidak dapat diproses atau dikenal dengan istilah BTL/TMS lebih sedikit dibandingkan tahun 2021. Alasan Batal (BTL) atau Tidak Memenuhi Syarat (TMS) adalah : Lebih Banyak pada nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang kurang.

Selain melaksanakan tugas pengurusan mutasi kepangkatan, pada kegiatan ini juga melekat berbagai sub kegiatan tambahan yang menjadi tupoksi BKPSDMD dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian. Adapun sub kegiatan tambahannya berupa pengurusan mutasi baik mutasi antar OPD termasuk mutasi keluar/masuk Pemerintah kabupaten Flores Timur. Adapun realisasi pelaksanaan tugasnya sebagai berikut:

Tabel 3.22**Rekapitulasi Rekomendasi Pindah Keluar, Pindah Masuk, Mutasi antar OPD Tahun 2022**

No	Uraian Sub kegiatan	Jumlah	Ket
1	Mutasi PNS antar OPD lingkup Pemkab Flotim - SK Mutasi Kerja	64	
2	Rekomendasi Pindah Masuk	7	
3	Rekomendasi Pindah Keluar	18	
	TOTAL	89 SK	

2. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Aparatur Purnabhakti / Pensiun

Target kinerjanya adalah terlaksananya proses administrasi bagi PNS yang memasuki masa purnabhakti/pensiun (baik BUP, maupun janda duda) sebanyak 150 orang. Realisasinya di Tahun 2022 adalah terlayannya sebanyak 239 orang pensiunan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.23
Rekapitulasi pelayanan MPP dan Pensiun Tahun 2022

No.	Uraian	Jumlah
1.	SK Pensiun karena memasuki Batas Usia Pensiun (BUP)	200
2.	SK Pensiun Janda/Duda	39
3.	SK Pensiun Anumerta	-
4.	SK Pemberhentian atas Permintaan Sendiri	-
	Jumlah	239

Jadi pada tahun 2022 realisasi pelayanan administrasi bagi PNS yang mengalami purnabhakti sebanyak 239 orang (159%).

3. Pengumpulan, Pengolahan, Penyajian data informasi kepegawaian.

Kegiatan penyajian data dan informasi ASN merupakan kegiatan yang berkaitan erat dengan pengolahan dan penyajian data ASN dengan beberapa butir kegiatan antara lain:

1. Melakukan update data kepegawaian pada sistem aplikasi yang digunakan dalam manajemen kepegawaian seperti SAPK.
2. Melakukan update data Kepegawaian pada Database lokal kepegawaian.
3. Mengelola kearsipan dokumen kepegawaian ASN.
4. Melakukan penyajian data ASN berupa Data Bulanan dan 1 (satu) Tahun.

Secara keseluruhan hasil kegiatan penyajian data dan informasi ASN diuraikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.24**Daftar Update, Peremajaan dan Penyajian Data Tahun 2022**

No.	Butir Kegiatan	Volume
1.	Update Database Data Pangkat	993 Data
2.	Update Database Data JPT, Administrator dan Pengawas serta Kepala UPTD	82 Data
3.	Update Database Data Jabatan Fungsional	610 Data
4.	Update Database Data CPNS	129 Data
5.	Peremajaan Data pada SAPK untuk JPT, Administrator dan Pengawas serta Kepala UPTD	82 Data
6.	Peremajaan Data pada SAPK untuk Jabatan Fungsional	610 Dokumen
7.	Penyajian Data ASN Bulanan	1 file data
8.	Penyajian Rekap Data ASN Bulanan	1 file data
9.	Penyajian Data ASN 1 (satu) Tahun	1 file data
10.	Penyajian Rekap Data ASN 1 (satu) Tahun	1 file data
11	Peremajaan data Unor	1 file data

Akurasi data kepegawaian merupakan kelengkapan dan kebenaran komponen data pegawai. Jika salah satu komponen data seorang pegawai tidak lengkap atau tidak benar, maka data tersebut dinyatakan tidak akurat. Data kepegawaian yang akurat diperlukan sebagai bahan perencanaan manajemen kepegawaian dan dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dalam pengembangan dan pembinaan PNS. Untuk itu dalam rangka melaksanakan kebijakan pengembangan sistem database kepegawaian, melaksanakan peningkatan kualitas pengelolaan dokumentasi dan melalui pengelolaan, pemeliharaan dan penyimpanan arsip kepegawaian secara manual.

Target kinerjanya adalah tersajinya data dari 5.800 file PNS Kabupaten Flores Timur. Realisasinya adalah pada tahun 2022, tersaji data kepegawaian untuk 7078 file PNS (122%).

Adapun gambaran pengelolaan data kepegawaian yang merupakan inti pelayanan pada pos kegiatan ini selama tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut :

a. Data Nominatif PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur

Jumlah Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 keadaan 31 Desember 2022 mencapai 4549 orang dan PPPK sebanyak 343 orang.

Tabel 3.25
Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022

PNS		PPPK	
Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1920	2629	146	197

Tabel 3.26
Jumlah ASN berdasarkan Golongan Tahun 2022

PNS					PPPK		
No	Golongan	Jenis Kelamin		Jmlh	Jenis Kelamin		Jmlh
		Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan	
1	Gol. I	16	5	21			
2	Gol. II	372	430	802			
3	Gol. III	1145	1925	3070			
4	Gol. IV	387	269	656			
Total		1920	2629	4549			

Tabel 3.27
Jumlah ASN berdasarkan Pendidikan Tahun 2022

PNS					PPPK		
No	Golongan	Jenis Kelamin		Jmlh	Jenis Kelamin		Jmlh
		Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan	
1	SD	16	4	20	-	-	-
2	SLTP	29	3	32	-	-	-
3	SLTA	433	342	775	-	-	-
4	D.I	3	30	33	-	-	-
	D.II	78	46	124	-	-	-
	D.III	201	750	951	3	6	9
5	S.1	1105	1445	2550	143	191	334
6	S.2	46	17	63	-	-	-
7	S.3	1	-	1	-	-	-
Total		1912	2637	4549	146	197	343

Tabel 3.28
Jumlah ASN berdasarkan Agama Tahun 2022

PNS					PPPK		
No	Agama	Jenis Kelamin		Jmlh	Jenis Kelamin		Jmlh
		Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan	
1	Islam	217	339	556			
2	Katolik	1640	2187	3827			
3	Kristen	60	99	159			
4	Hindu	3	4	7			
5	Budha	-	-	-			
Total		1920	2629	4549			

4. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah:

Target kinerja adalah Terlaksananya Ujian Dinas baik Ujian Dinas Tk.I, Ujian Dinas Tk.II, dan Ujian Penyesuaian Ijasah Bagi PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang. Realisasinya adalah terlaksananya Ujian Dinas Tingkat I dan ujian Penyesuaian Ijasah sebanyak 2 (dua) kali pelaksanaan kegiatan dengan pembebanan pada Anggaran BKPSDMD Kabupaten Flores Timur, dengan jumlah peserta 55 (55%). Berikut gambaran realisasi peserta kegiatan ini dari masing-masing tingkatan :

Tabel 3.29
Rekapitulasi Peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
Tahap I Tahun 2022

No	JENIS UJIAN	JUMLAH USULAN	HADIR (Mengikuti Ujian)	Keterangan
1.	UJIAN DINAS	26	25	1. 1 Peserta Ujian Dinas Tingkat I, TMS.
	Tingkat I	19	18	
	Tingkat II	7	7	
2.	PENYESUAIAN IJAZAH	14	14	2. Peserta yang hadir semuanya lulus dan sudah memperoleh Sertifikat.
	S1	11	11	
	D3	-	-	
	D2	-	-	
	SLTA-PAKET C	2	2	
	SLTP-PAKET B	1	1	
	TOTAL	40	39	

Tabel 3.30
Rekapitulasi Peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah
Tahap II Tahun 2022

No	JENIS UJIAN	JUMLAH USULAN	HADIR (Mengikuti Ujian)	Keterangan
1.	UJIAN DINAS	6	6	1. Peserta yang hadir semuanya lulus
	Tingkat I	3	3	
	Tingkat II	3	3	
2.	PENYESUAIAN IJAZAH	9	8	2. 1 Peserta Ujian PI tidak hadir.
	S1	8	7	
	D3	-	-	
	D2	-	-	
	SLTA-PAKET B	-	-	

	SLTP-PAKET B	1	1	
	TOTAL	15	14	

5. Kegiatan Penataan Sistem Adm./Proses Penyesuaian Karpeg/Taspen & Karis/ Karsu

Target kinerjanya adalah terpenuhinya PNS yang memiliki administrasi kepegawaian yang lengkap dalam hal ini berupa administrasi Karpeg, Karis / Karsu dan Taspen serta cuti sebanyak 500 kartu. Realisasinya sebanyak 394 (79%) yang diproses dengan rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.31

Rekapitulasi Pelayanan Karpeg,Taspen dan Karis/Karsu Tahun 2022

No	Jenis Usulan	Jumlah Usul	Sudah diproses	Belum Proses
1.	Penerbitan Karpeg	-	-	-
2.	Penerbitan Karis	27	27	-
3.	Penerbitan Karsu	27	27	-
4.	Penerbitan Taspen	340	340	-
	Jumlah	394	394	-

Selain melaksanakan tugas pengurusan karpeg, taspen dan karis/karsu, pada kegiatan ini juga melekat berbagai sub kegiatan tambahan yang menjadi tupoksi BKPSDMD dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian. Adapun sub kegiatan tambahannya berupa mengurus mutasi gaji/berkala PNS Pemerintah kabupaten Flores Timur. Adapun realisasi pelaksanaan tugasnya sebagai berikut :

Tabel 3.32
Rekapitulasi Pengurusan Mutasi Gaji/berkala Tahun 2022

No	Waktu (TMT)	Jumlah
1	Januari	527
2	Februari	193
3	Maret	258
4	April	62
5	Mei	4
6	Juni	32
7	Juli	13
8	Agustus	10
9	September	15
10	Oktober	71
11	November	11
12	Desember	221
	TOTAL	1417SK

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Plafon Anggaran Belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur pada tahun anggaran 2022 sebesar **Rp. 7.294.961.651,-** (Tujuh Miliar Dua Ratus Sembilan Puluh Empat Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Satu Ribu Enam Ratus Lima Puluh Satu Rupiah), terealisasi sebesar **Rp.6.979.139.944,-** (Enam Miliar Sembilan Ratus Tujuh Puluh Sembilan Juta Seratus Tiga Puluh Sembilan Ribu Sembilan ratus Empat Puluh Empat Rupiah) atau **95,67 %** dengan rincian sebagai berikut :

- 1) **Plafon Belanja Pegawai (Belanja Tidak Langsung)** sebesar **Rp 3.085.445.894,-** (Tiga Miliar Delapan Puluh Lima Juta Empat Ratus Empat Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Sembilan Puluh Empat Rupiah), telah terealisasi **Rp 2.916.576.128,-** (Dua Miliar Sembilan

Ratus Enam Belas Juta Lima RatusTujuh Puluh Enam Ribu Seratus Dua Puluh Delapan Rupiah) atau **94,53%**.

- 2) **Plafon Belanja Barang dan Jasa (Belanja Langsung)** sebesar **Rp. 4.209.515.757,-** (Empat Miliar Dua Ratus Sembilan Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Rupiah) telah terealisasi **Rp. 4.062.563.816,-** (Empat Miliar Enam Puluh Dua Juta Lima Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Delapan Ratus Enam Belas Rupiah) atau **96,51 %**.

Realisasi anggaran tahun 2022 secara lebih lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.33
Realisasi Anggaran Belanja Tahun 2022

No	Nama Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	
			RP	%
I	BELANJA PEGAWAI (BELANJA TIDAK LANGSUNG)	3.085.455.894	2.916.576.128	94,53
1	Gaji dan Tunjangan ASN	3.047.945.894	2.884.326.128	94,63
2	Honorarium Penanggung Jawab Pengelola Keuangan	37.500.000	32.250.000	86,00
II	BELANJA BARANG DAN JASA (BELANJA LANGSUNG)	4.209.515.757	4.062.563.816	96,51
I.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	347.777.557	343.973.783	98,91
1	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi	67.629.000	67.628.888	100
2	Penyediaan Komponen Instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.000.000	2.986.000	99,53
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	39.998.500	39.998.500	100
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	15.000.000	15.000.000	100

5	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	900.000	900.000	100
6	Fasilitas Kunjungan Tamu (makanan dan minuman)	40.000.000	40.000.000	100
7	Penyelenggaraan rapat koordinasi & konsultasi SKPD	87.460.000	87.310.000	99,83
8	Penyediaan jasa surat menyurat	1.000.000	994.000	99,40
9	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	28.980.000	25.506.496	88,01
10	Penyediaan jasa Pelayanan Umum Kantor	9.600.000	9.600.000	100
11	Penyediaan jasa pemeliharaan biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	45.310.057	45.198.899	99,75
12	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	3.000.000	3.000.000	100
13	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	2.900.000	2.892.000	99,72
14	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	3.000.000	2.959.000	98,63
II.	Program Kepegawaian Daerah	1.784.305.200	1.704.052.333	95,50
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan Jenis, dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	538.128.500	499.452.581	92,81
1	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	59.290.000	59.049.000	99,59
1	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	48.150.000	48.125.800	99,95
	Pengelolaan Data Kepegawaian	48.790.000	48.790.000	100

1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	138.368.000	137.167.680	99,13
	Pengelolaan Promosi ASN	645.161.000	606.566.872	94,02
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	33.750.000	33.720.400	99,91
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	145.137.700	144.293.000	99,42
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	35.735.000	35.345.000	98,91
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	47.385.000	47.382.000	99,99
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	44.410.000	44.160.000	99,44
II.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.077.433.000	2.014.537.700	96,97
1	Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1.804.077.000	1.761.942.500	97,66
2	Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan Sertifikasi Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber belajar dan kerja sama, serta pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan	273.356.000	252.595.200	92,41
	TOTAL BELANJA	7.294.961.651	6.979.139.944	95,67

Adapun realisasi anggaran jika disandingkan dengan realisasi kinerja kegiatan dapat dilihat sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Program/Sub Kegiatan	Anggaran		
			Tar get	Real isasi	Ca pai an (%)		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capa ian (%)
1	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Persentase Pelayanan administrasi perkantoran	100 %		100%	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	225.938.500	222.294.996	98,38
		Jumlah administrasi surat menyurat	100	100	100	Penyediaan jasa surat menyurat	1.000.000	994.000	99,40
		Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	12	12	100	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	28.980.000	25.506.496	88,01
		Tersedianya ATK Tersedianya jasa kebersihan kantor	30 12	30 12	100	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	39.998.500	39.998.500	100
		Tersedianya barang cetak dan penggandaan	37.500	37.500	100	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	15.000.000	15.000.000	100
		Tersedianya komponen listrik dan penerangan	2	2	100	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.000.000	2.986.000	99,53

		Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	1	1	100	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	900.000	900.000	100
		Tersedianya makanan dan minuman	1100	1100	100	Fasilitas Kunjungan Tamu	40.000.000	40.000.000	100
		Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	15	16	107	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	87.460.000	87.310.000	99,83
		Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	1	1	100	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	9.600.000	9.600.000	100
2	Terwujudnya keter-sediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Persentase pelayanan sarana dan prasarana aparatur yang baik	100 %		90 %	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	54.210.057	54.049.899	99,70
		Jumlah kendaraan dinas/operasio-nal	1	1	100	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan,	45.310.057	45.198.899	99,75

		yang dipelihara, Jumlah kendaraan dinas/operasio-nal yang difasilitasi jasa perizinan	5	4	80	pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan			
		Terpeliharanya gedung kantor	1	1	100	Pemeliharaan/rehab ilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	3.000.000	3.000.000	100
		Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	14	14	100	Pemeliharaan/rehab ilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	2.900.000	2.892.000	100
		Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	12	12	100	Pemeliharaan/rehab ilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	3.000.000	2.959.000	99

3	Meningkatnya kua-litas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	Persentase peserta yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	100		100	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	273.356.000	252.595.200	92,41
		Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	6	6	100	Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	273.356.000	252.595.200	92,41
4	Terwujudnya keter-sediaan administrasi perkantoran yang mamadai dan berkualitas	Persentase Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan sesuai perencanaan	100		100	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	67.629.000	67.628.888	100
		Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	7	7	100	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja SKPD	67.629.000	67.628.888	100

5	Meningkatnya kualiti-tas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	Persentase Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Aparatur Sipil Negara	100		100	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.804.077.000	1.761.942.500	97,66
		Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat Prajabatan Gol. II dan III	168	129	77	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	1.804.077.000	1.761.942.500	97,66
6	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	Persentase peningkatan pembinaan dan pengembangan aparatur	100		92,15	Program Kepegawaian Daerah	1.183.289.500	1.106.019.453	93,46
		Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	300	350	116	Pengelolaan Promosi ASN	645.161.000	606.566.872	94,02
		Jumlah penempatan CPNS, Jumlah penerimaan			95,46	Penyusunan rencana kebutuhan, Jenis dan jumlah	538.128.500	499.452.581	92,81

		CPNS, Jumlah pengadaan PPPK dan Jumlah pengangkatan CPNS				jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN			
7	Terwujudnya peningkatan disiplin Aparatur	Persentase peningkatan disiplin aparatur	100		102	Program Kepegawaian Daerah	91.795.000	915.420.00	99,72
		Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	20	21	105	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	44.410.000	44.160.000	99,44
		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20	20	100	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	47.385.000	47.382.000	99,99
8	Meningkatnya jen-jang pendidikan		100		90	Program Kepegawaian Daerah	145.137.700	144.293.000	99.42

	ASN sesuai kebutuhan daerah.								
		Jumlah mahasiswa PNS Tubel dan Ibel	100	90	90	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	145.137.700	144.293.000	99,42
9	Terwujudnya laya-nan kepegawaian yang cepat dan akurat		100		103	Program Kepegawaian Daerah	328.348.000	326.852.880	99,54
		Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing, dan PMK	2380	2410	101	Pengelolaan Kenaian pangkat ASN	138.368.000	137.167.680	99,13
		Penataan sistem aparatur purna-bhakti/pensiun	150	239	159	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	59.290.000	59.049.000	99,59
		Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian	5800	7078	122	Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian	48.150.000	48.125.800	99,95

		Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100	55	55	Pengelolaan administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	33.750.000	33.720.400	99,91
		Jumlah sistem informasi administrasi proses penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	500	394	79	Pengelolaan Data Kepegawaian	48.790.000	48.790.000	100

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur tahun 2022 ini merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan kinerja serta realisasi penggunaan dana tahun 2022 dari pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari rata-rata capaian target kinerja masing-masing indikator kinerja sasarannya. Evaluasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan ini akan dijadikan sebagai bahan referensi untuk peningkatan kinerja BKPSDMD Flores Timur kedepannya. Namun secara keseluruhannya BKPSDMD Kabupaten Flores Timur telah berupaya melaksanakan program dan kegiatannya dengan baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Komitmen dan dedikasi yang kuat mulai dari unsur pimpinan sampai level staf dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan telah dibuktikan dengan pelaksanaan setiap kegiatan secara maksimal dalam upaya mencapai target yang telah direncanakan.

Sesuai hasil evaluasi dan analisa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 sebagaimana pada bab terdahulu, maka dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Capaian kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2022, yang berkaitan dengan tugas dan fungsi secara menyeluruh, maupun yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang masuk kelompok Indikator Kinerja besaran capaiannya rata-rata diatas 90% dan sesuai dengan pedoman instrument standart pengukuran yang ditentukan, maka kinerja ini dapat dikatakan masuk kategori **Sangat Berhasil**.
2. Capaian kinerja keuangan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2022, secara menyeluruh tingkat realisasi penyerapan anggaran belanja mencapai **95,67%**. Sedang khusus kelompok belanja tidak langsung tingkat realisasi penyerapan anggaran belanjanya mencapai **94,53%**, dan kelompok belanja langsung tingkat realisasi penyerapannya mencapai **96,51%**. Kondisi kinerja keuangan tersebut, sesuai pedoman instrument standart pengukuran yang ditentukan, maka capaian kinerja keuangan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 juga dapat dikatakan masuk kategori **Sangat Berhasil**.
3. Meskipun secara umum kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur telah dapat dikatakan sangat berhasil. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :
 1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kepegawaian, yang diberikan tugas, tanggung jawab dan amanat untuk mewujudkan peningkatan pelayanan bidang kepegawaian di Kabupaten Flores Timur melalui kewenangan dalam bidang Perencanaan dan Pengelolaan Administrasi Pegawai, Pembinaan Pegawai serta Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 disusun dalam upaya menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis periode tahun 2022. Upaya ini dimaksudkan sebagai wujud dukungan terhadap sistem administrasi yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas aparat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur dalam kurun waktu 1 tahun, sehingga tercapai efektivitas pelaksanaan kegiatan pada BKPSDMD Kabupaten Flores Timur.
3. Secara umum hasil capaian kinerja sasaran BKPSDMD Kabupaten Flores Timur dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun demikian, berbagai pencapaian target indikator kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan amanah sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan serta dukungan aktif seluruh komponen aparatur pemerintah, masyarakat serta pihak lainnya sebagai bagian integral dalam upaya suksesi pelaksanaan reformasi birokrasi menuju good governance dan clean goverment.

4.2 SARAN

Dari uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur tahun 2022 serta perbandingan dengan capaian kinerja tahun 2021, dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah berupaya dengan baik.

Hambatan dan kendala yang ditemui berdasarkan evaluasi yang dilakukan akan dijadikan sebagai faktor utama dalam perbaikan kinerja kedepan khususnya yang bersifat internal OPD. Namun untuk faktor penghambat yang bersifat eksternal SKPD akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk koordinasi yang bersifat intens dan perlu ditempuh langkah-langkah konkrit sebagai upaya perubahan menuju perbaikan, diantaranya :

1. Komitmen dalam upaya pengembangan database kepegawaian yang lebih baik yakni secara online sehingga keakuratan dan keamanan data PNS dapat terlindungi dan bersifat transparansi bagi publik.
2. Diperlukan terobosan baru, kreatifitas dan inovasi dalam pelaksanaan program kerja dan anggaran sehingga menjadi lebih efektif dan lebih cepat menjawab kebutuhan organisasi.
3. Koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait dapat dilakukan dengan lebih intensif terutama dalam menghadapi isu-isu aktual maupun kebijakan aktual di bidang kepegawaian mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan melibatkan segenap instansi pemerintah pusat dan daerah, masyarakat, serta pihak lainnya.
4. Penyempurnaan mekanisme promosi jabatan yang terbuka dalam rangka pengisian jabatan dsbnya guna memperoleh SDM Aparatur yang profesional, bersih dan berkompeten.
5. Peningkatan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan tentang aturan kepegawaian yang aktual guna meningkatkan pemahaman PNS untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin pada PNS.
6. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian agar tepat waktu.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021 disusun dan disampaikan setiap akhir tahun anggaran, sebagai bentuk pertanggungjawaban akan keberhasilan maupun kegagalan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

Kabupaten Flores Timur dalam pencapaian tujuan dan sasaran bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah.

Melalui laporan kinerja instansi pemerintah dapat pula diharapkan terwujudnya peningkatan akuntabilitas serta kinerja instansi pemerintah, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur dalam rangka pencapaian tujuan, visi dan misi Kabupaten Flores Timur.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2022 ini dibuat, sekiranya bermanfaat untuk semua pihak, terima kasih.

Larantuka, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Flores Timur,


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
Pembina Utama Muda
NIP. 19690725 199703 1 005

LAMPIRAN- LAMPIRAN