



bpsdmd
nusa tenggara timur

PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

RENCANA STRATEGIS

2024 - 2026

SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN ANGGARAN 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, atas limpahan hikmat dan rahmat-Nya kita dapat menuntaskan penyusunan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026.

Berdasarkan amanat Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, maka Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menetapkan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, sebagai manifestasi dalam Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026. Dengan terbitnya Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, menjadi pedoman seluruh SKPD dalam menyusun Rencana Strategis (RENSTRA), maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menyelesaikan penyusunan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2024-2026.

Renstra merupakan dokumen perencanaan yang berfungsi sebagai dokumen pemandu dalam menyusun perencanaan tahunan (Renja) OPD dalam membangun daerah. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, rancangan renstra disusun setidaknya dengan menggunakan dua pendekatan yaitu teknokratik dan top-down, yaitu Renstra disusun oleh para teknokrat sesuai dengan keahliannya namun tetap harus mengacu pada dokumen perencanaan yang ada di atasnya. Maka dari itu, Renstra ini merupakan hasil dari kerjasama tim penyusun renstra yang berasal dari bidang-bidang dan sekretariat BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur, untuk itu ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunannya.

Kami menyadari bahwa dalam proses penyusunan dokumen perencanaan masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati kami membutuhkan kritik dan saran yang membangun guna menjadi masukan demi perbaikan Renstra ini, sehingga dokumen ini sudah menjadi sempurna pada saat pengesahan menjadi Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Akhirnya semoga Tuhan yang Maha Kuasa meridhoi seluruh perencanaan yang telah di susun dan memberkati segala usaha kita dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kupang, September 2023

(- Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur



NOLDY HOSEA PELLOKILA, S.Sos, MM, CRMO

Pembina Tingkat I
NIP. 197111271998031005

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II GAMBARAN PELAYANAN	9
2.1 Tugas dan Fungsi	9
2.2 Struktur Organisasi.....	20
2.3 Sumber Daya.....	21
2.4 Kinerja Pelayanan	48
2.5 Tantangan dan Peluang.....	55
BAB III PERMASALAHAN DAN ISI-ISU STRATEGIS	56
3.1 Identifikasi Permasalahan	56
3.2 Telaahan Renstra	57
3.3 Penentuan Isu-Isu	64
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	71
4.1 Tujuan dan Sasaran	71

BAB V STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN.....	75
5.1 Strategis	75
5.2 Arah Kebijakan	76
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN	82
6.1 Rencana Program, kegiatan dan Indikator Kinejra	82
BAB VII INDIKATOR KINERJA	163
7.1 Indikator Kinerja	163
BAB VIII PENUTUP	169

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sebaran Pegawai Berdasarkan Kepegawaian	21
Tabel 2.2 Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Tabel 2.3 Sebaran Pegawai Berdasarkan Kategori Jabatan	23
Tabel 2.4 Sebaran Pegawai Berdasarkan Nama Jabatan	25
Tabel 2.5 Sebaran Pegawai Berdasarkan Golongan dan Kepangkatan	26
Tabel 2.6 Sebaran PNS Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	28
Tabel 2.7 Sebaran SDM TKD Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	29
Tabel 2.8 Sebaran SDM PNS Berdasarkan Usia	31
Tabel 2.9 Sebaran SDM TKD Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 2.10 Sebaran SDM PNS Berdasarkan Masa Kerja.....	33
Tabel 2.11 Sebaran SDM TKD Berdasarkan Masa Kerja.....	34
Tabel 2.12 Jumlah dan Kondisi Ruang Kelas	36
Tabel 2.12 Jumlah dan Kondisi Ruang Kelas	36
Tabel 2.13 Sarana Ruang Kelas BPSDMD	37
Tabel 2.14 Prasarana Ruang Asrama BPSDMD	37
Tabel 2.15 Sarana Ruang Asrama BPSDMD	38
Tabel 2.16 Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Aula	39
Tabel 2.17 Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Ruang Makan	40
Tabel 2.18 Ketersediaan Prasarana Kantor BPSDMD	41
Tabel 2.19 Ketersediaan Sarana Kantor BPSDMD	42
Tabel 2.20 Fasilitas Pendukung Pembelajaran BPSDMD	43
Tabel 2.21 Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja BPSDMD	44
Tabel 2.22 Alokasi dan Realisasi PAD BPSDMD	46
Tabel 2.23 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BPSDMD	47

Tabel 2.24 Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDMD	51
Tabel 3.1 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Terhadap Kementerian ...	60
Tabel 3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Terhadap LAN	62
Tabel 3.3 Identifikasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal	64
Tabel 3.4 Perhitungan Internal Factor Analysis Summary (IFAS)	66
Tabel 3.5 Perhitungan External Factor Analysis Summary (IFAS)	67
Tabel 3.6 Perhitungan External Factor Analysis Summary (IFAS)	67
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM	72
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	79
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan	83
Tabel 7.1 Deskripsi dan Formula Indikator Kinerja Utama	163
Tabel 7.2 Target Capaian Indikator Kinerja Utama	167

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi NTT	20
Bagan 2.2 Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	22
Bagan 2.3 Sebaran Pegawai Berdasarkan Kategori Jabatan	24
Bagan 2.4 Sebaran Pegawai Berdasarkan Golongan Kepegawaian	27
Bagan 2.5 Sebaran Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	30
Bagan 2.6 Sebaran Pegawai Berdasarkan Usia	32
Bagan 2.7 Sebaran Pegawai TKD Berdasarkan Masa Kerja	35
Bagan 3.1 Matriks Kuadran SWOT	69

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur dewasa ini semakin penting seiring dengan dinamika tuntutan masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan daerah yang semakin kompleks, perubahan kebijakan dan lingkungan strategis, dan perubahan paradigma pemerintahan (Good Governance public service excellent), serta globalisasi seperti integrated economic (MEA, ACFTA, WTO). Selain itu aparatur pemerintah juga dituntut untuk peka terhadap berbagai isu strategis yang berkembang diantaranya kemiskinan, gender, pertumbuhan ekonomi, kesehatan dan berbagai isu strategis yang lain. Kondisi tersebut akan berdampak buruk bagi negara jika pelaku-pelaku pembangunan memiliki tingkat kapabilitas sumber daya manusia yang rendah. Kapabilitas aparat yang tidak mampu mendorong daya saing masyarakat dan tidak mampu melindungi masyarakat, maka sektor-sektor vital ekonomi, sosial, budaya akan dikuasai pihak luar bahkan dimungkinkan terjadinya penjajahan dalam wajah baru.

Oleh karenanya, aparat yang profesional dan berkelas dunia menjadi prasyarat mutlak bagi pemerintah dalam menghadapi tantangan tersebut. Guna melindungi stabilitas ekonomi, sosial, budaya, politik dan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus sejak dini menyiapkan para aparatur yang akan mengayomi dan melindungi masyarakat dari berbagai dampak negatif globalisasi. Pemerintah harus segera menyiapkan berbagai komponen sistem pengembangan kompetensi aparatur yang efektif dan efisien yang berpihak pada profesionalisme, wawasan global dan keintegritasan baik dari aspek regulasi, kebijakan, pembiayaan, maupun kelembagaan.

Berdasarkan bagian Kesatu Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 Tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah yang Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, menegaskan Gubernur yang masa jabatannya berakhir pada tahun 2023, untuk Menyusun Dokumen Perencanaan Pembangunan Menengah Daerah Tahun 2024 – 2026 yang selanjutnya disebut sebagai Rencana Pembangunan Daerah, serta memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah (PD) untuk Menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Provinsi Tahun 2024 – 2026. Sehubungan dengan akan berakhirnya masa jabatan Gubernur Nusa Tenggara Timur pada Bulan September 2023, maka Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui Plt. Sekretaris Daerah, telah mengeluarkan Surat

Edaran Nomor : BU.050/04/Bappelitbangda/2023 Tanggal 19 Januari Tahun 2023 Tentang Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, yang memerintahkan seluruh Kepala Perangkat Daerah untuk menyusun dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerahnya masing-masing dengan berpedoman pada Rancangan Akhir Rencana Pembangunan Daerah (RPD) yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis (RENSTRA) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 -2026, dituntut melakukan perubahan-perubahan yang mendukung proses pelayanan publik yang inovatif, yang didukung dengan kerangka konseptual yang terencana dan didukung pula oleh berbagai pihak terkait terutama pimpinan / pejabat dalam satu organisasi, serta staf pelaksana konsepsi perubahan tersebut. Adapun syarat mutlak terlaksananya pelayanan publik yang inovatif adalah tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi secara lengkap, baik itu kompetensi manajerial, teknis, fungsional maupun sosial kultural.

Dengan adanya tuntutan kompetensi aparatur yang semakin tinggi dan semakin luas maka pendekatan-pendekatan dalam pengembangan SDM aparatur kini tidak cukup hanya dengan berbasis kompetensi (competency based human resource development) tapi lebih mengarah kepada pengembangan talent pool atau talent based human resource development yang akan mampu menghasilkan tidak hanya PNS yang profesional tapi juga PNS yang memiliki integritas, dedikasi dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai perkembangan jaman.

Dalam rangka mewujudkan hal di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai perangkat daerah yang menangani pengembangan kebijakan di bidang pengembangan kompetensi aparatur memegang peranan yang sangat vital. Untuk itu dalam pelaksanaan program dan kegiatannya perlu didukung dengan ketersediaan dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 yang mana merupakan pengejawantahan dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, sebagaimana telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026.

Rencana strategis tersebut disusun dengan tetap mempertimbangkan asas kesinambungan dan keberlanjutan program-program Rencana Strategis (RENSTRA)

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, yaitu pengembangan kompetensi aparatur yang telah dilaksanakan selama periode sebelumnya. Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026 berisi tentang arah masa depan organisasi disertai dengan strategi dan kebijakan, program, serta kegiatan pokok, yang akan menjadi rujukan sekaligus landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur setiap tahunnya, sekaligus menjadi tolok ukur capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.2. Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :

- Landasan Idiil : Pancasila
- Landasan Konstitusional : Undang-Undang Dasar 1945
- Landasan Operasional :
 - a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 - b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 - c. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 - d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 - e. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa

- kali, terakhir dengan UndangUndang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas UndangUndang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - g. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
 - h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 - i. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
 - j. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - k. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 - l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
 - m. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;

- n. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025;
- o. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- p. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 8 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Provinsi Nusa Tenggara Timur (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 Nomor 08);
- q. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 26 Tahun 2018 tentang Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi Nusa Tenggara Timur (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 Nomor 26).
- r. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- s. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 123 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- t. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 7 Tahun 2023 tentang Rencana Pembanguna Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026.

1.3. Maksud dan Tujuan

- a. Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dearah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah dalam rangka menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPD) Provinsi Nusa Tenggara Timur ke dalam perencanaan Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- b. Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :

- 1) Untuk mengefektifkan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026 ke dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- 2) Sebagai panduan bagi seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam perencanaan program jangka menengah dan perencanaan tahunan;
- 3) Sebagai tolok ukur capaian kinerja bagi seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahunan;
- 4) Sebagai acuan dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- 5) Sebagai media informasi dengan stakeholders terkait tugas dan fungsi serta rencana kinerja yang dijabarkan dalam program dan kegiatan.

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 disusun dengan tata urutan penulisan sebagaimana diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 111 sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang

1.1. Latar belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.2. Landasan hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi,

kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Memuat informasi tentang peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, yaitu mengulas secara ringkas terkait Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, serta Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur, telaahan Renstra Kementerian/Lembaga Negara Terkait dan Provinsi, serta Penentuan Isu-Isu Strategis yang akan mempengaruhi pelaksanaan rencana strategis yang telah disusun.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Berisi tentang uraian lengkap tujuan dan sasaran serta prioritas pembangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi strategi dan arah kebijakan yang akan diimplementasikan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi tentang program dan kegiatan yang dilengkapi dengan pendanaan indikatif dari setiap kegiatan.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berisi tentang indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan dan sasaran, disertai dengan rencana tingkat capaian dalam satu periode perencanaan jangka menengah.

BAB VIII PENUTUP

Berisi tentang kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

2.1. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Lampiran II Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menguraikan tentang tugas jabatan sebagai berikut :

1. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NTT

a. Rumusan Tugas : Merumuskan Program Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah meliputi Kesekretariatan, Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial, Kompetensi Teknis dan Fungsional, serta Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya ketersediaan aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi, integritas, professional, dan akuntabel dalam rangka perencanaan Pembangunan daerah.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merumuskan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi dan Kebijakan Kepala Daerah serta masukan dari komponen masyarakat untuk meningkatkan pelayanan penyelenggaraan pemerintahan;
- 2) Merumuskan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagai pedoman operasional dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pada tahun berjalan;
- 3) Merumuskan dan menetapkan laporan kinerja dan laporan keuangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;

- 4) Merumuskan program kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 6) Mengkoordinasikan penyusunan rencana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang berbasis kinerja agar tersedia aparatur yang berkompeten di bidangnya;
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia daerah berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 8) Mengolah dan mempertanggungjawabkan aset unit agar aset terpelihara dan dimanfaatkan secara efisien dan efektif;
- 9) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan rencana kerja agar diketahui permasalahannya guna tercapai hasil kerja yang optimal;
- 10) Mengendalikan penyusunan rumusan dan menetapkan laporan pelaksanaan Budaya Kerja, Pengawasan Melekat, Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan, LKPJ, LPPD, Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Daerah sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggung jawaban pelaksanaan kinerja;
- 11) Membina dan memotivasi bawahan melalui pelatihan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja, pengembangan karier serta menjadi teladan dan motivator bagi masyarakat;
- 12) Mengevaluasi pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;
- 13) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggung jawaban dan masukan bagi atasan;
- 14) Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kerjasama yang baik;

- 15) Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. SEKRETARIS

a. Rumusan Tugas : Merencanakan Operasional, Mengendalikan dan Mengevaluasi Pelaksanaan Kegiatan Program Data dan Evaluasi, Keuangan, Kepegawaian dan Umum berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pelayanan administrative yang cepat, tepat, dan lancer.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merencanakan operasional Sekretariat berdasarkan rencana kerja Badan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan tugas kesekretariatan meliputi program data dan evaluasi, keuangan dan barang milik daerah, kepegawaian dan umum agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik dan lancar;
- 3) Memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- 4) Menyelia penyusunan laporan kinerja, laporan keuangan dan laporan kepegawaian sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
- 5) Menyelia penyusunan rencana program/kegiatan Badan berdasarkan masukan data dari masing-masing unit kerja di lingkungan Badan agar tersedia program kerja yang partisipatif;
- 6) Menyelia pelaksanaan reformasi birokrasi di Badan berdasarkan rencana kerja Pokja Area Perubahan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;

- 7) Mengevaluasi pelaksanaan tugas kesekretariatan melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;
- 8) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kesekretariatan berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- 9) Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan/atau kegiatan agar terjalin kejasama yang baik;
- 10) Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

3. KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

a. Rumusan Tugas : Merencanakan dan melaksanakan kegiatan urusan keuangan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terwujudnya pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Keuangan berdasarkan langkah-langkah operasional kesekretariatan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa hasil penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja Badan termasuk gaji PNS dan tunjangan lainnya agar terwujud pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel;
- 4) Meneliti dan mengkaji anggaran penerimaan dan pendapatan sesuai rencana agar terwujudnya pencapaian penerimaan sesuai target;

- 5) Melakukan verifikasi dan rekonsiliasi anggaran penerimaan dan pengeluaran Badan sesuai dengan data keuangan yang ada agar terwujud pengelolaan keuangan yang akuntabel melalui rekonsiliasi dan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait;
- 6) Melakukan pencatatan aset sesuai pembelanjaan Badan untuk penyusunan laporan neraca Badan;
- 7) Menyusun laporan keuangan setiap bulan dan tahunan agar tersedia data pertanggungjawaban keuangan yang akurat;
- 8) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan keuangan berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- 9) Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- 10) Membimbing bawahan dalam menegakkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM

a. Rumusan Tugas : Merencanakan dan melaksanakan kegiatan kepegawaian dan umum meliputi penyiapan bahan urusan kepegawaian, ketatausahaan, perlengkapan serta urusan rumah tangga dan perjalanan dinas berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar terciptanya penataan personalia yang kompeten dan pengelolaan administrasi yang tepat dan akurat.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Kepegawaian dan Umum berdasarkan langkah- langkah operasional kesekretariatan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;

- 3) Menghimpun dan mengolah data pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Badan berdasarkan rencana kerja Pokja Area Perubahan Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- 4) Mengontrol pengumpulan dan pelaporan data dalam rangka penyusunan DUK, pengusulan Karpeg, Karis/Karsu, Askes, Taspen dan Bapertarum agar tersedia data usulan yang valid;
- 5) Menyusun dan/atau mengoreksi bahan usul kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai sesuai periode yang telah ditetapkan agar tepat waktu;
- 6) Mempersiapkan administrasi pelaksanaan sumpah dan pelantikan jabatan struktural, usul pengangkatan dalam jabatan struktural, pensiun, cuti dan model C pegawai serta penetapan angka kredit pejabat fungsional dan SKP agar tercipta tertib administrasi kepegawaian;
- 7) Mengontrol dan merekapitulasi daftar hadir pegawai sesuai data absensi harian agar tersedia data bagi pembinaan disiplin pegawai;
- 8) Melakukan penyusunan dan pengusulan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, teknis maupun fungsional agar pengusulan tepat waktu dan dijadikan sebagai data masukan kebutuhan diklat lebih lanjut;
- 9) Melaksanakan kegiatan pengelolaan naskah dinas yang masuk dan keluar agar terarah dan terkendali;
- 10) Melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dinamis meliputi pengelolaan arsip aktif, pengelolaan arsip vital dan pengelolaan arsip inaktif sepuluh tahun ke bawah agar terselenggaranya pengelolaan kearsipan yang baik di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- 11) Melaksanakan pengelolaan dan layanan perpustakaan sesuai ketentuan untuk pemenuhan kebutuhan PNS dan pihak 5 terkait terhadap bahan pustaka Badan;
- 12) Melaksanakan kegiatan urusan rumah tangga dalam menata maupun membersihkan ruangan agar terasa nyaman dan sehat dalam melaksanakan tugas;

- 13) Merencanakan dan melaksanakan pengelolaan perlengkapan kantor untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas;
- 14) Mengontrol dan melaksanakan kegiatan pengamanan kantor pada jam dinas maupun diluar jam dinas agar terjamin keamanan sarana dan prasarana gedung/kantor;
- 15) Memberikan layanan humas kepada instansi/pihak terkait secara transparan dan akurat untuk mendukung pelaksanaan tugas;
- 16) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepegawaian dan umum berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- 17) Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- 18) Membimbing bawahan dalam menegakkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 19) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

5. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL, PEMERINTAHAN, DAN SOSIAL

- a. **Rumusan Tugas :** Merencanakan Operasional, Mengendalikan dan Mengevaluasi Kegiatan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial meliputi Pelatihan Dasar, Pelatihan Kepemimpinan serta Pemerintahan dan Sosial Kultural berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku sesuai dengan arah kebijakan pemerintahan.
- b. **Uraian Tugas :**
 - 1) Menyusun program dan kegiatan Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial berdasarkan rencana strategis Badan dan mengawasi keberhasilan pelaksanaan program tersebut;

- 2) Membagi tugas, memberi arahan, petunjuk dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar tercapainya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas;
- 3) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi SDM sesuai ketentuan peraturan yang berlaku;
- 4) Mengkoordinir kegiatan penyusunan kualifikasi tenaga pengajar, narasumber, penceramah, pembimbing, penguji dan peserta pengembangan kompetensi SDM;
- 5) Mengatur pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran berjalan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 6) Mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial;
- 7) Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang handal, profesional dan berintegritas;
- 8) Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kemitraan yang baik;
- 9) Menyampaikan laporan kegiatan bidang secara periodik tentang pengembangan kompetensi SDM serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

6. KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS DAN FUNGSIONAL

a. Rumusan Tugas : Merencanakan operasional, Mengendalikan dan Mengevaluasi Kegiatan Kompetensi Teknis dan Fungsional sesuai dengan standar, prosedur, arah kebijakan dan strategi pengembangan SDM agar terwujud Aparatur Sipil Negara yang profesional.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Kompetensi Teknis dan Fungsional berdasarkan rencana kerja Badan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan dengan memberi arahan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- 3) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan agar pelaksanaannya tepat waktu dan tepat sasaran;
- 4) Mengkoordinir penyusunan kurikulum, kualifikasi tenaga pengajar, calon peserta dan calon penyelenggara kegiatan agar menghasilkan kegiatan yang berkualitas dan bermanfaat;
- 5) Mengkoordinir penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi kegiatan calon responden, dan kualifikasi aparatur pelaksana kegiatan monitoring dan evaluasi agar menghasilkan laporan yang holistik dan akurat;
- 6) Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal yang telah direncanakan agar dapat berjalan dengan lancar;
- 7) Mengkoordinir penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan agar memperoleh laporan yang holistik dan akurat untuk memberikan masukan dalam rangka peningkatan kualitas kegiatan selanjutnya;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Kompetensi Teknis dan Fungsional melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;

- 9) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan Bidang Kompetensi Teknis dan Fungsional berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawabandan masukan bagi atasan;
- 10) Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kejasama yang baik;
- 11) Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

7. KEPALA BIDANG SERTIFIKASI DAN KELEMBAGAAN

a. Rumusan Tugas : Merencanakan operasional, Mengendalikan dan Mengevaluasi Pelaksanaan Kegiatan Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku agar tersedia Sertifikasi serta Penguatan Kelembagaan yang berkualitas dan akuntabel dan Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi Penunjang serta Sarana Prasarana yang siap pakai.

b. Uraian Tugas :

- 1) Merencanakan langkah-langkah operasional Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan rencana kerja Badan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan, dengan memberi arahan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- 3) Menyelia pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan agar pelaksanaannya tepat waktu dan tepat sasaran;

- 4) Mengkoordinir lintas bidang untuk memperoleh data kelembagaan dan data sertifikasi kompetensi, penjaminan mutu dan akreditasi mutu sesuai kebutuhan;
- 5) Merencanakan kebutuhan sertifikasi kompetensi, penjaminan mutu dan akreditasi berdasarkan kebutuhan agar tercipta sertifikasi kompetensi yang berkualitas;
- 6) Mengkoordinir penyusunan rencana kebutuhan pengelolaan dan pembinaan terhadap sarana belajar dan fasilitas penunjang lainnya agar tersedia sarana, prasarana dan system informasi pengembangan SDM yang memadai sesuai kebutuhan;
- 7) Mengawasi dan mengendalikan kegiatan pengelolaan sarana, prasarana dan system informasi sesuai kebutuhan agar kegiatan dapat berjalan lancar;
- 8) Mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;
- 9) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- 10) Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kerjasama yang baik;
- 11) Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas

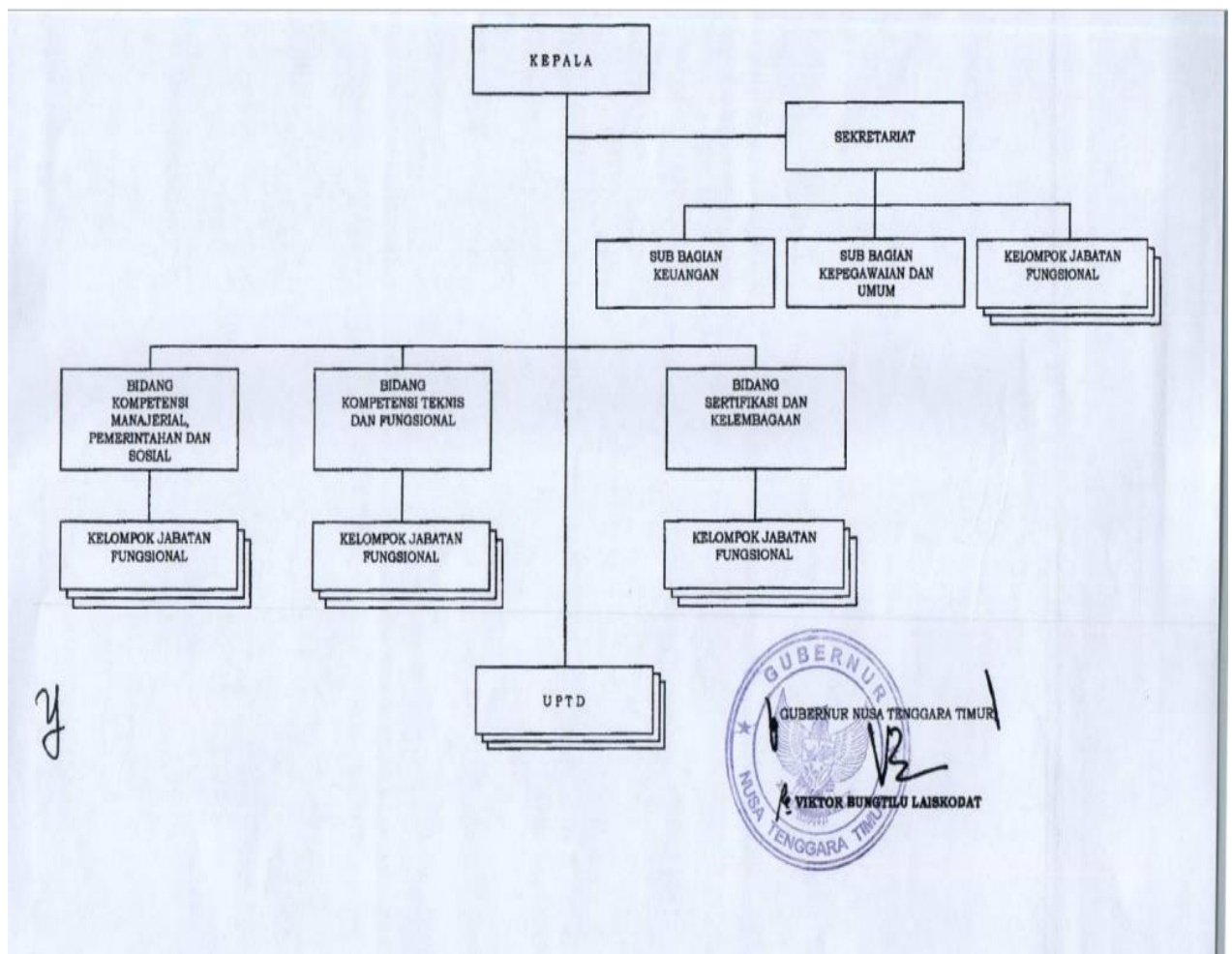
2.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Lampiran I Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 28 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menggambarkan dalam bagan tentang Struktur Organisasi sebagai berikut :

Bagan : 2.1

Struktur Organisasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur



2.3. Sumber Daya

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi. Sumber Daya manusia di BPSDMD Provinsi NTT adalah pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak Daerah (TKD).

Kekuatan SDM di lingkungan BPSDMD Provinsi NTT saat ini sebanyak 128 (Seratus Dua Puluh Delapan) orang, terdiri dari PNS sebanyak 87 (Delapan Puluh Tujuh) orang dan TKD sebanyak 40 (Empat Puluh) orang. Adapun rincian SDM sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini:

1. SDM Berdasarkan Status Kepegawaian

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Status Kepegawaian digambarkan sebagaimana pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel : 2.2
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	87	68
2	Tenaga Kontrak Daerah (TKD)	40	32
Jumlah		127	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dukungan SDM pada BPSDMD Provinsi NTT di dominasi ASN yang berstatus PNS dengan persentase sebesar 68% atau sebanyak 87 orang, sedangkan yang berstatus TKD dengan persentase sebesar 32% atau sebanyak 40 orang, yang merupakan tenaga operator, kebersihan (*cleaning service*), pengaman kantor (*security*) dan pengemudi (*driver*).

2. SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Jenis Kelamin digambarkan sebagaimana pada tabel berikut di bawah ini.

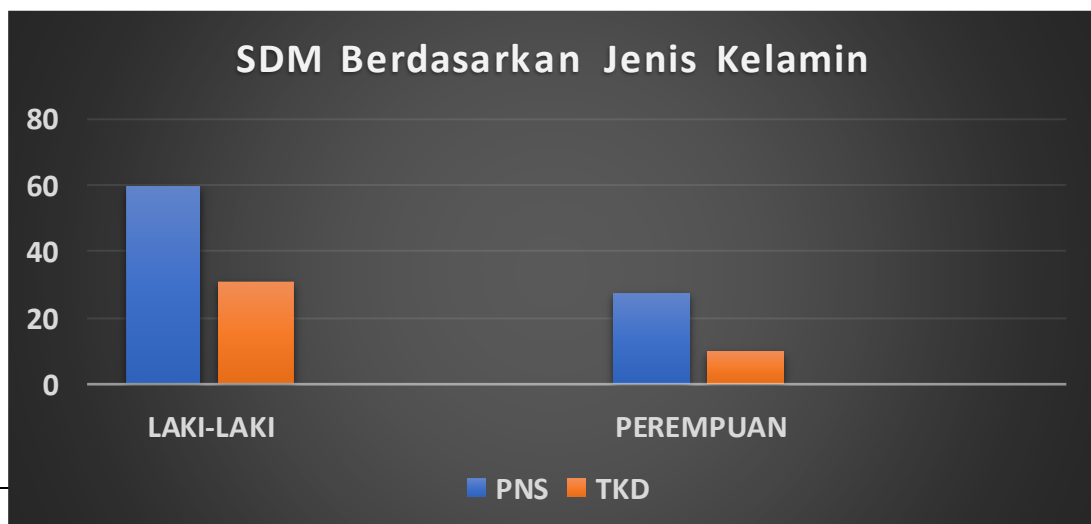
Tabel : 2.1
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian		Jumlah	Persentase
		PNS	TKD		
1.	Laki-laki	62	30	92	71
2.	Perempuan	25	10	35	29
Jumlah		87	40	127	100

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dukungan SDM pada BPSDMD Provinsi NTT di dominasi ASN yang Laki-Laki dengan persentase sebesar 71% atau sebanyak 92 orang, sedangkan yang Perempuan dengan persentase sebesar 29% atau sebanyak 35 orang.

Selanjutnya gambaran keadaan pada tabel diatas SDM tersebut akan lebih jelas terlihat pada bagan tersebut dibawah ini.

Bagan : 2.2
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Jenis Kelamin



3. SDM Berdasarkan Jabatan

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Kategori Jabatan digambarkan sebagaimana dapat di lihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 2.3
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Kategori Jabatan

No	Kategori Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1.	Eselon 2	1	--	1	1
2.	Eselon 3	2	2	4	5
3.	Eselon 4	1	1	2	2
4.	Pejabat Fungsional Tertentu	24	9	33	38
5.	Pejabat Fungsional Umum	34	13	47	54
Total		62	25	87	100

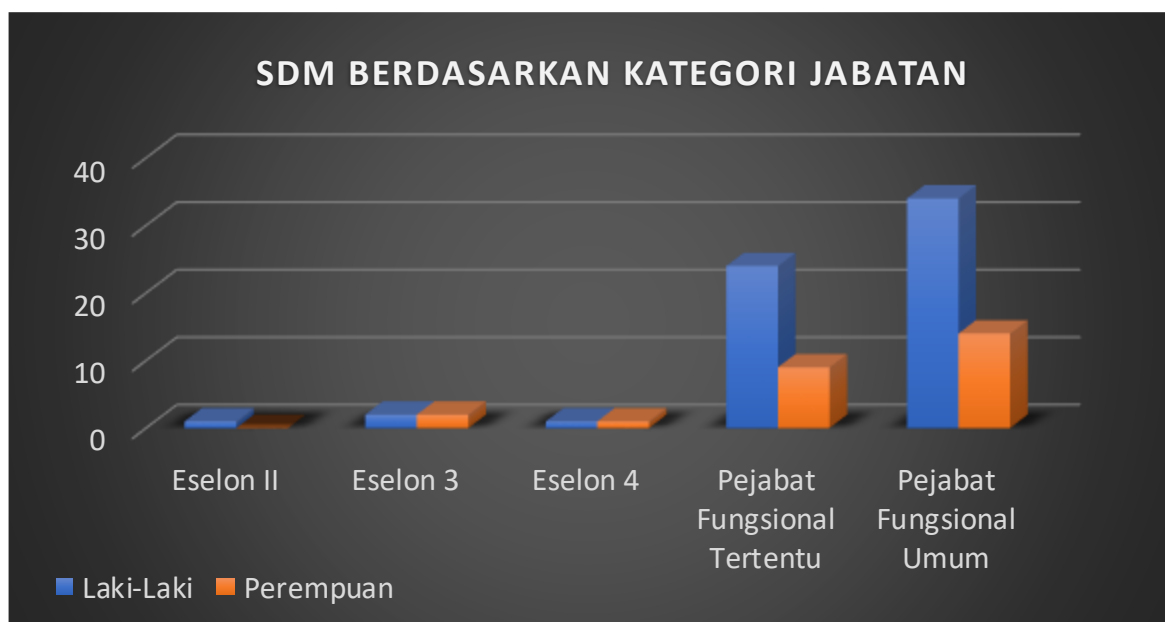
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dukungan SDM di BPSDMD Provinsi NTT berdasarkan Kategori Jabatan, terlihat bawah saat ini PNS pada Jabatan Fungsional Tertentu lebih mendominasi, hal ini merupakan akibat dari pemberlakuan penyederhanaan birokrasi pada setiap OPD di Lingkup Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyederhanaan Birokrasi.

Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa jika di lihat dari keterwakilan laki-laki dan Perempuan pada setiap kategori jabatan, maka dapat terlihat PNS pada Jabatan Struktural di dominasi PNS yang berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase sebesar 5% atau sebanyak 4 orang, sedangkan Perempuan sebesar 3% atau sebanyak 3 orang. Kemudian bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu juga di dominasi oleh PNS yang berjenis kelamin Laki-Laki dengan

persentase sebesar 28% atau sebanyak 24 orang, sedangkan Perempuan sebesar 10% atau sebanyak 9 orang, dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Umum juga di dominasi oleh PNS yang berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase sebesar 39% atau sebanyak 34 orang, sedangkan Perempuan sebesar 15% atau sebanyak 13 orang.

Gambaran Sumber Daya Manusia (PNS dan TKD) di BPSDMD Provinsi NTT sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 2.3
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Kategori Jabatan



Selanjutnya dapat digambarkan pula tentang dukungan Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur saat ini berdasarkan nama jabatan, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel : 2.4
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Nama Jabatan

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1.	Kepala Badan	1	-	1	1
2.	Sekretaris	-	1	1	1
3.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial	1	-	1	1
4.	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional	1	-	1	1
5.	Kepala Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	-	1	1	1
6.	Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum	-	1	1	1
7.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1	-	1	1
8.	Analisis Perencana Ahli Muda	-	-	1	1
9.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	5	1	6	7
10.	Ahli Pertama Pranata Komputer	2	-	2	2
11.	Arsiparis Ahli Muda	1	-	1	1
12.	Arsiparis Pelaksana Lanjutan	2	-	2	2
13.	Pustakawan	1	-	1	1
14.	Widyaiswara Ahli Muda	6	4	9	10
15.	Widyaiswara Ahli Madya	7	4	11	13
16.	Fungsional Umum	34	13	47	54
Jumlah		62	25	87	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa di BPSDMD Provinsi NTT terdapat 16 nama jabatan, dan pada setiap jabatan didominasi oleh PNS Laki-Laki sebesar 71% atau sebanyak 62 orang, sedangkan PNS Perempuan sebesar 29% atau sebanyak 25 orang.

4. SDM Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Dukungan Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan golongan dan kepangkatan, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

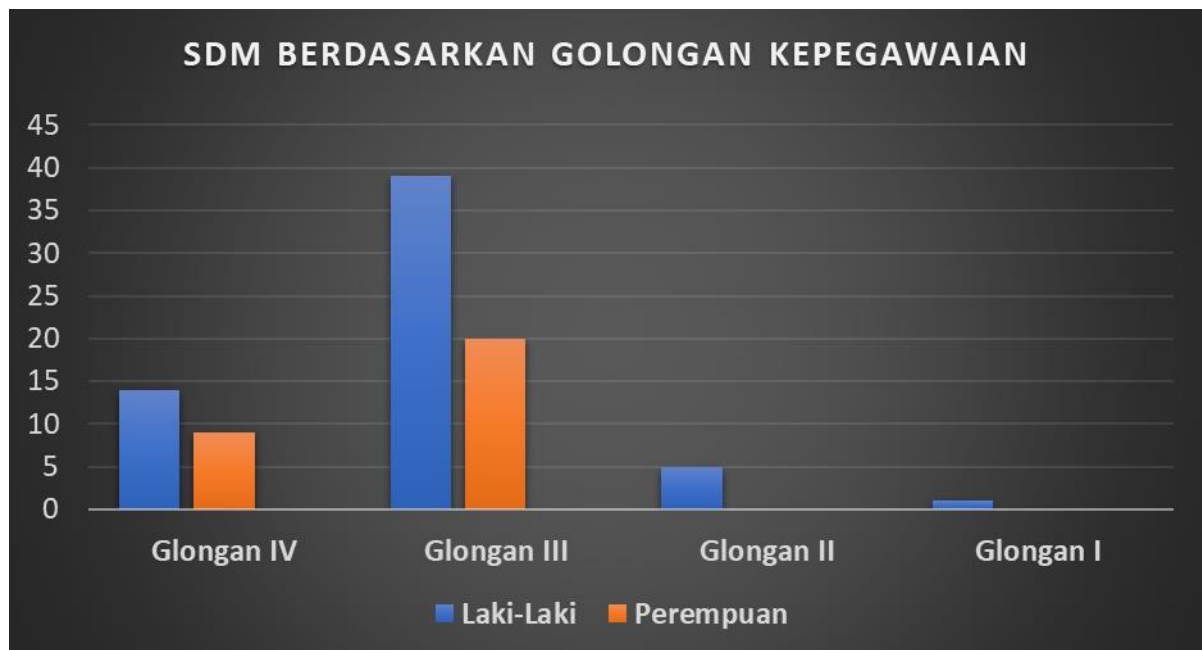
Tabel : 2.5
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Golongan dan Kepangkatan

No	Golongan	Pangkat	Jumlah		Jumlah	Persentase
			Laki-Laki	Perempuan		
1.	Golongan IV		14	9	23	26
	Golongan IV-a	Pembina	3	5	8	9
	Golongan IV-b	Pembina Tingkat I	6	1	7	8
	Golongan IV-c	Pembina Utama Muda	5	3	8	9
	Golongan IV-d	Pembina Utama Madya	-	-	-	-
	Golongan IV-e	Pembina Utama	-	-	-	-
2.	Golongan III		39	19	58	67
	Golongan III-a	Penata Muda	10	1	11	13
	Golongan III-b	Penata Muda Tingkat I	6	4	10	11
	Golongan III-c	Penata	14	7	21	24
	Golongan III-d	Penata Tingkat I	9	7	16	18
3.	Golongan II		5	-	5	6
	Golongan II-a	Pengatur Muda	-	-	-	-
	Golongan II-b	Pengatur Muda Tingkat I	2	-	2	2
	Golongan II-c	Pengatur	2	-	2	2
	Golongan II-d	Pengatur Tingkat I	1	-	1	1
4.	Golongan I		1	-	1	1
	Golongan I-a	Juru Muda	-	-	-	-
	Golongan I-b	Juru Muda Tingkat I	-	-	-	-
	Golongan I-c	Juru	-	-	-	-
	Golongan I-d	Juru Tingkat I	1	-	1	1
Jumlah			59	28	87	100

Dari tabel diatas menunjukan bahwa PNS berdasarkan golongan dan kepangkatan, sebagian besar PNS berada pada Golongan III yaitu sebesar 67% atau sebanyak 58 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 39 orang dan Perempuan sebanyak 19 orang, kemudian PNS yang berada pada Golongan IV sebesar 26% atau sebanyak 23 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 14 orang dan Perempuan sebanyak 9 orang, selanjutnya PNS yang berada pada Golongan II sebesar 6% atau sebanyak 5 orang dan semuanya berjenis kelamin Laki-Laki, dan PNS yang berada pada golongan I sebesar 1% atau sebanyak 1 orang yang berjenis kelamin Laki-Laki.

Gambaran keadaan SDM di BPSDMD Provinsi NTT berdasarkan golongan dan kepangkatan sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 2.4
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Golongan Kepegawaian



Dari bagan diatas menunjukan bahwa PNS berdasarkan golongan dan kepangkatan, sebagian besar PNS berada pada Golongan III yaitu sebesar 67% atau sebanyak 58 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 39 orang dan Perempuan sebanyak 19 orang, selanjutnya berada pada Golongan IV sebesar 26% atau

sebanyak 23 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 14 orang dan Perempuan sebanyak 9 orang, kemudian yang berada pada Golongan II sebesar 6% atau sebanyak 5 orang yang seluruhnya berjenis kelamin Laki-Laki, dan yang berada pada golongan I sebesar 1% atau sebanyak 1 orang yang berjenis kelamin Laki-Laki.

5. SDM Berdasarkan Pendidikan

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Jenjang Pendidikan digambarkan sebagaimana pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 2.6
Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Doktor (S3)	-	-	-	-
2	Magister (S2)	18	11	29	33
3	Sarjana (S1)	13	28	37	47
4	Diploma III (D-III) dan DI/DII	2	-	2	2
5	SLTA/SMK	11	3	18	16
6	SLTP	-	-	-	-
7	SD	1	-	1	1
	Jumlah	45	42	87	100

Dari tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar PNS memiliki pendidikan yang memadai, yaitu sebesar 47% atau sebanyak 37 orang memiliki jenjang pendidikan Sarjana, selanjutnya sebesar 33% atau sebanyak 29 orang memiliki jenjang Pendidikan Magister, kemudian sebesar 16% atau sebanyak 18 orang memiliki jenjang Pendidikan SLTA/SMK, serta sebesar 2% atau 2 orang memiliki jenjang Pendidikan Diploma, dan 1% atau 1 orang memiliki jenjang Pendidikan SD.

Selanjutnya dapat digambarkan pula dukungan SDM Tenaga Kontrak Daerah (TKD) berdasarkan jenjang Pendidikan sebagaimana tabel di bawah ini.

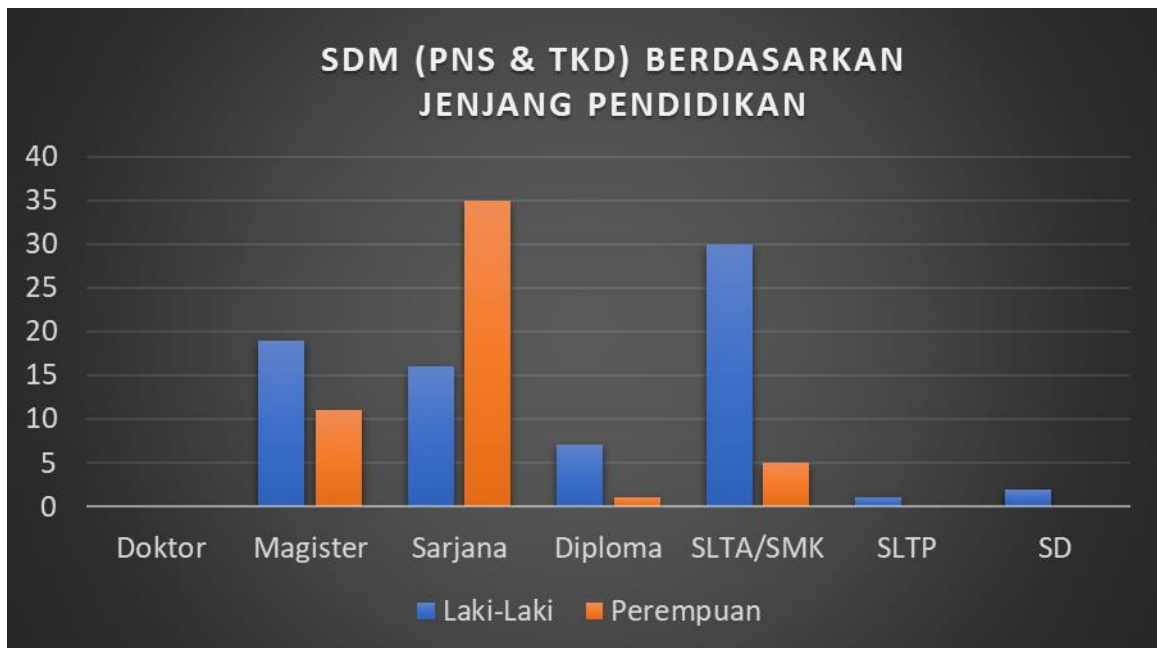
Tabel : 2.7
Sumber Daya Manusia (TKD) Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Doktor (S3)	-	-	-	-
2	Magister (S2)	1	-	1	2,5
3	Sarjana (S1)	3	7	10	25
4	Diploma III (D-III) dan DI/DII	5	1	6	15
5	SLTA/SMK	19	2	21	53
6	SLTP	1	-	1	2,5
7	SD	1	-	1	2,5
Jumlah		30	10	40	100

Dari tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar TKD memiliki pendidikan yang memadai, yaitu sebesar 53% atau sebanyak 21 orang memiliki jenjang Pendidikan SLTA/SMK, selanjutnya sebesar 25% atau sebanyak 10 orang memiliki jenjang pendidikan Sarjana, dan yang memiliki jenjang Pendidikan Magister, SLTP, dan SD masing-masing sebesar 2,5% atau sebanyak 1 orang.

Gambaran keadaan SDM (PNS dan TKD) di BPSDMD Provinsi NTT berdasarkan Jenjang Pendidikan sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan` : 2.5
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Dari bagan diatas menunjukan bahwa SDM PNS dan TKD di BPSDMD Provinsi NTT berada pada jenjang pendidikan Sarjana sebesar 40% atau sebanyak 51 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 16 orang dan Perempuan sebanyak 35 orang, kemudian pada jenjang Pendidikan SLTA/SMK sebesar 28% atau sebanyak 35 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 30 orang dan Perempuan sebanyak 5 orang, selanjutnya pada jenjang Pendidikan Magister sebesar 24% atau sebanyak 30 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 19 orang dan Perempuan sebanyak 11 orang, juga pada jenjang pendidikan Diploma sebesar 6% atau sebanyak 8 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 7 orang dan Perempuan sebanyak 1 orang, serta pada jenjang Pendidikan SD sebesar 2% atau sebanyak 2 orang dengan jenis kelamin Laki-Laki, dan pada jenjang Pendidikan SLTP sebesar 0,8% atau sebanyak 1 orang yang berjenis kelamin Laki-Laki.

6. SDM Berdasarkan Usia

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan Status Jenjang Pendidikan digambarkan sebagaimana pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 2.8
Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	≤ 35	4	2	6	7
2	36 – 40 tahun	6	4	10	11
3	41-45 tahun	4	2	6	7
4	46-50 tahun	14	7	21	24
5	51-55 tahun	29	9	38	44
6	≥ 55 Tahun	3	3	6	7
	Jumlah	56	31	87	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa sumber daya manusia PNS berdasarkan usian di BPSDMD Provinsi NTT berada pada usia produktif, dengan rentang usia tertinggi berada pada rentang usia 51-55 tahun sebesar 44% atau sebanyak 38 orang, selanjutnya berada pada kategori usia 46-50 tahun sebesar 24% atau sebanyak 21 orang, kemudian berada pada rentang usia 35-40 tahun sebesar 11% atau sebanyak 10 orang, serta berada pada rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun, 41-45 tahun, dan lebih dari atau sama dengan 55 tahun sebanyak masing-masing sebesar 7% atau sebanyak 6 orang.

Selanjutnya dapat digambarkan pula Sumber Daya Manusia Tenaga Kontrak Daerah (TKD) berdasarkan usia pada tabel di bawah ini.

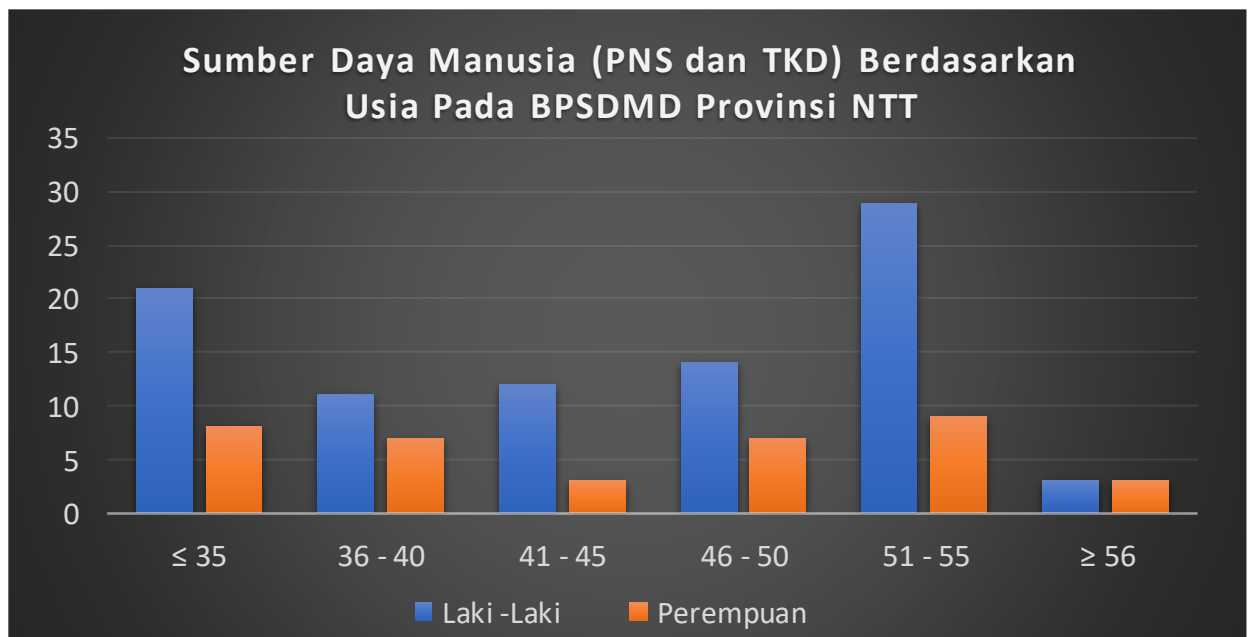
Tabel : 2.9
Sumber Daya Manusia (TKD) Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	≤ 35 tahun	17	6	23	58
2	36 – 40 tahun	5	3	8	20
3	41-45 tahun	8	1	9	23
4	46-50 tahun	-	-	-	-
5	51-55 tahun	-	-	-	-
6	≥ 55 Tahun	-	-	-	-
	Jumlah	30	10	40	100

Dari tabel diatas terlihat bahwa sumber daya manusia TKD berdasarkan usia di BPSDMD Provinsi NTT berada pada usia produktif, dengan rentang usia tertinggi berada pada rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun sebesar 58% atau sebanyak 23 orang, kemudian berada pada rentang usia 41-45 tahun sebesar 23% atau sebanyak 9 orang, dan berada pada rentang usia 36-40 tahun sebesar 20% atau sebanyak 8 orang.

Gambaran keadaan SDM (PNS dan TKD) di BPSDMD Provinsi NTT Berdasarkan Usia sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 2.6
Sumber Daya Manusia (PNS dan TKD) Berdasarkan Usia
Pada BPSDMD Provinsi NTT



Dari bagan diatas terlihat bahwa sumber daya manusia PNS dan TKD berdasarkan usia di BPSDMD Provinsi NTT berada pada usia produktif, dengan rentang usia tertinggi berada pada rentang usia 51-55 tahun sebesar 30% atau sebanyak 38 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 29 orang sedangkan Perempuan sebanyak 9 orang, selanjutnya berada pada rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun sebesar 23% atau sebanyak 29 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 21 orang sedangkan Perempuan sebanyak 8 orang, kemudian berada pada rentang

usia 46-50 tahun sebesar 17% atau sebanyak 21 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 14 orang sedangkan Perempuan sebanyak 7 orang, serta berada pada rentang usia 36-40 tahun sebesar 14 % atau sebanyak 18 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 11 orang sedangkan Perempuan sebanyak 7 orang, juga berada pada rentang usia 41-45 tahun sebesar 12% atau sebanyak 15 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 12 orang sedangkan Perempuan sebanyak 3 orang, dan berada pada rentang usia lebih dari atau sama dengan 55 tahun sebesar 5% atau sebanyak 6 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 3 orang sedangkan Perempuan sebanyak 3 orang.

7. SDM Berdasarkan Masa Kerja

Dukungan Sumber Daya Manusia di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan masa kerja (lamanya bekerja) digambarkan sebagaimana pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 2.10
Sumber Daya Manusia PNS Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	0 - 5 tahun	5	-	5	6
2	6 – 10 tahun	4	3	7	8
3	11 – 15 tahun	16	6	22	25
4	16 – 20 tahun	11	6	17	20
5	≥ 21 tahun	25	11	36	41
	Jumlah	61	26	87	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sumber daya manusia PNS di BPSDMD Provinsi NTT telah bekerja dalam waktu diatas 2 tahun, dengan jumlah tertinggi pada PNS dengan masa kerja lebih dari 21 tahun sebesar 41% atau sebanyak 36 orang, selanjutnya PNS dengan masa kerja 11-15 tahun sebesar 25% atau sebanyak 22 orang, kemudian PNS dengan masa kerja 16-20 tahun sebesar 20% atau sebanyak 17 orang, dan PNS dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 8% atau sebanyak 7 orang, sedangkan PNS dengan masa kerja 0-5 tahun sebesar 6% atau sebanyak 5 orang.

Selanjutnya dapat digambarkan pula Sumber Daya Manusia Tenaga Kontrak Daerah (TKD) berdasarkan masa kerja pada tabel di bawah ini.

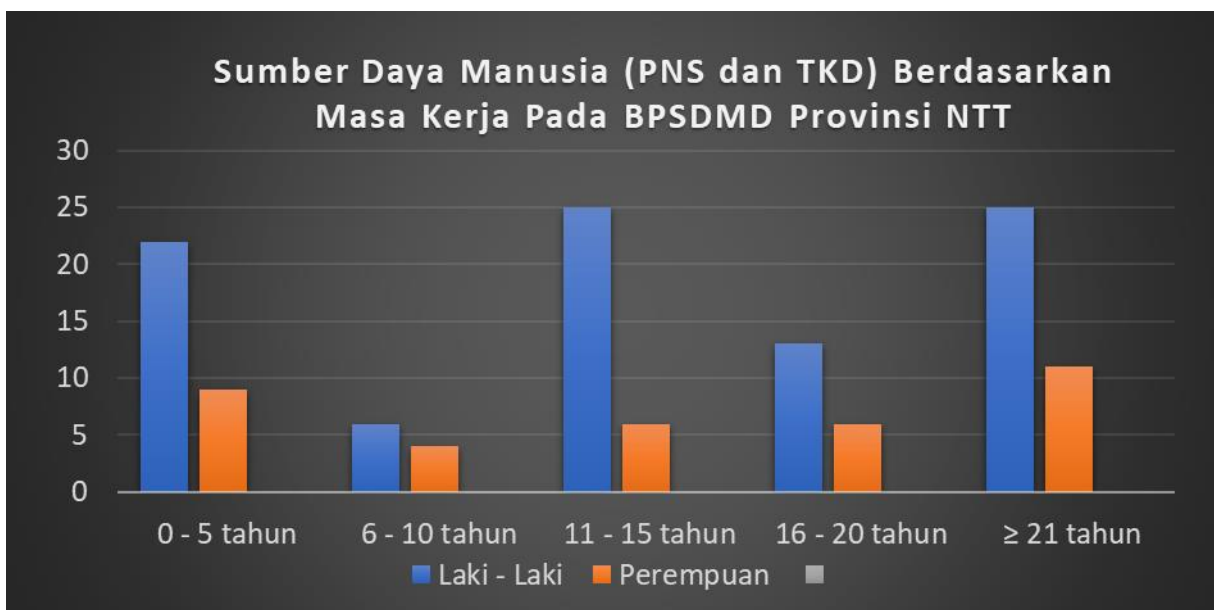
Tabel : 2.11
Sumber Daya Manusia TKD Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	0 – 5 tahun	17	9	26	65
2	6 – 10 tahun	2	1	3	8
3	11 – 15 tahun	9	-	9	23
4	16 – 20 tahun	2	-	2	5
5	≥ 21 tahun	-	-	-	-
Jumlah		30	10	40	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sumber daya manusia TKD di BPSDMD Provinsi NTT telah bekerja dalam waktu diatas 2 tahun, dengan jumlah tertinggi pada TKD dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 65% atau sebanyak 26 orang, selanjutnya TKD dengan masa kerja 11-15 tahun sebesar 23% atau sebanyak 9 orang, dan TKD dengan masa kerja lebih dari 16 tahun sebesar 5% atau sebanyak 2 orang.

Gambaran keadaan SDM (PNS dan TKD) di BPSDMD Provinsi NTT berdasarkan Jenjang Pendidikan sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 2.7
Sumber Daya Manusia TKD Pada BPSDMD Provinsi NTT
Berdasarkan Masa Kerja



Dari bagan diatas menunjukan bahwa SDM PNS dan TKD di BPSDMD Provinsi NTT dengan masa kerja lebih dari 21 tahun adalah sebesar 28% atau sebanyak 36 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 25 orang dan Perempuan sebanyak 11 orang, selanjutnya dengan masa kerja 0 – 5 tahun adalah sebesar 24% atau sebanyak 31 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 22 orang dan Perempuan sebanyak 9 orang, dan masa kerja 11 – 15 tahun adalah sebesar 24% atau sebanyak 31 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 25 orang dan Perempuan sebanyak 6 orang, kemudian dengan masa kerja 16 – 20 tahun adalah sebesar 15% atau sebanyak 19 orang yaitu Laki-Laki sebanyak 13 orang dan Perempuan sebanyak 6 orang.

b. Prasarana dan Sarana

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki aset dalam bentuk prasarana dan sarana baik yang merupakan hibah dari Pemerintah Pusat maupun melalui alokasi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Prasarana dan sarana tersebut, beberapa dalam kondisi tidak layak pakai sehingga butuh renovasi atau perbaikan baik dalam skala kecil maupun besar.

Adapun jumlah dan kondisi Prasarana dan Sarana pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur, dapat digambarkan pada tabel berikut di bawah ini.

1. Prasarana dan Sarana Pembelajaran

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses pembelajaran, dalam bentuk aset tidak bergerak seperti bangunan. Sedangkan Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan pembelajaran.

a) Kelas

Kelas adalah suatu ruangan dalam bangunan di lingkungan tempat pelatihan yang berfungsi sebagai tempat pelaksanaan tatap muka pada saat kegiatan belajar mengajar (KBM). Adapun Jumlah dan Kondisi Ruangan Kelas BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel : 2.12
Jumlah dan Kondisi Ruangan Kelas

No	Nama Ruangan	Jumlah	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
1.	Kelas Lasiana	1	40 Orang	√	-	-
2.	Kelas Sasando	1	40 Orang	√	-	-
3.	Kelas Kelimutu	1	40 Orang	√	-	-
4.	Kelas Sandlewood	1	40 Orang	√	-	-
5.	Kelas Komodo	1	40 Orang	√	-	-
6.	Kelas Besar	1	80 Orang	-	√	-
JUMLAH		6		5	1	-

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat terlihat dari 6 ruangan yang tersedia terdapat 5 ruangan yang kondisinya baik dan 1 ruangan yang kondisinya rusak ringan dan saat ini sedang dalam pengerjaan. BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai Lembaga Pelatihan bagi ASN, dengan dukungan dana dari APBD terus melakukan pemeliharaan rutin terhadap setiap bangunan ruangan kelas yang ada agar dapat berfungsi dengan baik. Ruangan Kelas tersebut digunakan untuk melakukan KBM bagi peserta pelatihan, baik dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTT maupun oleh pihak lainnya dengan sistem sewa.

Besaran biaya sewa di atur dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Selanjutnya digambarkan pula ketersediaan sarana pembelajaran di dalam kelas sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel : 2.13
Ketersediaan Sarana pada Ruang Kelas
BPSDMD Provinsi NTT

No	Jenis Prasana & Sarana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Proyektor Multimedia / LCD	7	√	-	-
2.	Papan Whiteboard	7	√	-	-
3.	Papan Flipchart	20	16	4	-
4.	Wireless	8	1	3	4
5.	Meja Diklat	80	√	-	-
6.	Kursi Diklat	80	√	-	-
7	Kursi Meja Diklat (Lipat stainless)	120	√	-	-
8.	Air Conditioner	19	12	3	4

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

b) Asrama

Asrama adalah sebuah kelompok bangunan yang digunakan sebagai tempat penginapan bagi beberapa orang selama beberapa waktu tertentu, dalam rangka mengikuti penyelenggaraan kegiatan. BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki Bangunan Asrama sebanyak 4 (empat) unit bangunan dengan 196 (seratus Sembilan puluh enam) ruang kamar. Adapun jumlah dan kondisi ruangan asrama digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel : 2.14
Prasarana Ruangan Asrama
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Nama Asrama	Jumlah Kamar	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
1.	Nusa Lontar 1	32	64 Orang	5	27	-
2.	Nusa Lontar 2	32	64 Orang	-	10	22
3.	Mutis	120	240 Orang	56	9	55
4.	Teratai (Putri)	12	24 Orang	1	7	4
Jumlah		196		62	53	81

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat terlihat dari 4 Gedung Asrama dengan 196 ruang kamar, dengan kondisi ruang kamar yang baik sebanyak 62 unit, dan kondisi ruang kamar yang rusak ringan sebanyak 68 unit, sedangkan kondisi ruang kamar yang rusak berat sebanyak 81 unit (statusnya Konstruksi Dalam Pengerjaan). BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai Lembaga Pelatihan bagi ASN, berupaya mengusulkan dukungan alokasi dana baik dari APBD maupun APBN, untuk kebutuhan Rehabilitasi/Pemeliharaan rutin pada setiap Gedung Asrama agar dapat difungsikan sebagai tempat untuk menginap peserta pelatihan, baik dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi NTT maupun oleh pihak lainnya dengan sistem sewa. Besaran biaya sewa di atur dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Selanjutnya digambarkan pula kondisi sarana pada ruangan Asrama sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel : 2.15
Sarana Ruangan Asrama
BPSDMD Provinsi NTT

No	Nama Asrama	Jenis	Jumlah Sarana	Kondisi		
				B	RR	RB
1.	Nusa Lontar 1	Tempat Tidur	64	-	√	-
		Kasur	64	√	-	-
		Bantal	64	-	-	√
		Lemari	32	-	√	-
		Meja Kerja	32	√	-	-
		Kursi	64	√	-	-
		AC	32	-	√	-
		Kamar Mandi	32	-	√	-
2.	Nusa Lontar 2	Tempat Tidur	64	-	√	-
		Kasur	64	√	-	-
		Bantal	64	-	-	√
		Lemari	32	-	-	√
		Meja Kerja	32	-	√	-
		Kursi	64	-	√	-
		AC	32	8	-	24

No	Nama Asrama	Jenis	Jumlah Sarana	Kondisi		
				B	RR	RB
3.	Mutis	Kamar Mandi	32	-	-	√
		Tempat Tidur	80	60	-	20
		Kasur	160	√	-	-
		Bantal	160	√	-	-
		Lemari	80	-	75	5
		Meja Kerja	80	√	-	-
		Kursi	80	√	-	-
		AC	80	√	-	-
		Kamar Mandi	80	-	√	-
4.	Teratai (Putri)	Tempat Tidur	16	-	√	-
		Kasur	16	-	√	-
		Bantal	16	-	√	-
		Lemari	8	-	√	-
		Meja Kerja	8	-	√	-
		Kursi	8	-	√	-
		AC	8	-	√	-
		Kamar Mandi	8	-	√	-

c) Aula

Aula adalah sebuah ruangan besar yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan berskala besar baik kegiatan internal maupun eksternal lembaga. Aula BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur telah dilengkapi dengan prasana dan sarana sebagaimana tergambar pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 2.16
Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Aula
BPSDMD Provinsi NTT

No	Jenis Prasana & Sarana	Jumlah	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
1.	Ruang Makan Besar	1	15 Orang	-	-	√
2.	Ruang Makan Kecil	1	10 Orang	-	√	-
3.	Ruang Tunggu VIP	1	10 Orang	√	-	-
4.	Sound System	6	-	-	4	2
3.	Mimbar Podium	1	-	√	-	-
4.	LCD / Proyektor	1	-	√	-	-
5.	Meja	4	-	√	-	-
6.	Kursi	200	200	150	-	50
7.	Kursi dan Meja	300	300	297	3	-

No	Jenis Prasana & Sarana	Jumlah	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
	Tribun (Lipat)					
7.	Air Conditioner	11	-	5	2	4
8.	Toilet	4	-	-	√	-

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki Gedung Aula dengan kapasitas tampung sebanyak 500 (Lima Ratus) Orang. Aula tersebut biasanya digunakan untuk menyelenggarakan pembukaan dan penutupan kegiatan pelatihan, kegiatan atau rapat-rapat yang melibatkan seluruh ASN di BPSDMD Provinsi NTT, juga disewakan kepada pihak luar untuk kebutuhan kegiatan pelatihan atau pesta. Besaran biaya sewa di atur dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

d) Ruang Makan

Ruang makan adalah wadah/tempat untuk beraktivitas makan setiap hari, baik di waktu pagi, siang, dan malam hari. BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki 2 (dua) ruang makan yaitu raung makan besar dan ruang makan kecil, sebagaimana tergambar pada tabel di bawah ini.

Tabel : 2.17
Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Ruang Makan
BPSDMD Provinsi NTT

No	Prasarana dan Sarana	Kapasitas Tampung / Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Ruang Makan Besar	80 Orang	-	√	-
2.	Ruang Makan Kecil	60 Orang	√	-	-
3.	Dapur	2	-	-	√
4.	Tempat Cuci Peralatan Makan & Masak	1	-	-	√
4.	Kursi Makan	40	√	-	-
5.	Meja Makan	10	√	-	-
6.	Air Conditioner (AC)	8	√	-	-

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

Berdasarkan tabel diatas terlihat kondisi Ruang makan pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara yaitu ruangan makan besar kondisinya rusak ringan namun masih dapat difungsikan, dan ruang makan kecil kondisinya baik. Ruang Makan tersebut dilengkapi dengan Dapur dan Tempat Cuci Peralatan Makan dan Masak dalam kondisi rusak berat, Kursi dan Meja makan, serta Air Conditioner. Kedua ruang makan tersebut dipakai untuk menyajikan makanan untuk para peserta pelatihan yang dilakukan oleh pihak ketiga dengan sistem sewa. Besaran biaya sewa di atur dan ditetapkan dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Prasarana dan Sarana Kantor

Prasarana Kantor adalah semua fasilitas **yang tidak bergerak**, diperlukan dalam proses bekerja agar pencapaian tujuan bekerja dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Sedangkan Sarana Kantor adalah semua fasilitas **yang bergerak**, diperlukan dalam proses bekerja agar pencapaian tujuan bekerja dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien.

a. Prasarana Kantor

Prasarana kantor pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel : 2.17
Ketersediaan Prasarana Kantor
BPSDMD Provinsi NTT

No	Jenis Prasana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Kantor Utama				
	- Ruang Kaban	1	√	-	-
	- Ruang Sekretaris	1	√	-	-
	- Ruang Bid. Manajerial, Pemerintahan dan Sosial	1	√	-	-
	- Ruang Kepegawaian dan Umum	1	√	-	-
	- Ruang Keuangan	1	√	-	-
	- Ruang PDE	1	√	-	-
	- Ruang Rapat Pimpinan	1	√	-	-

No	Jenis Prasana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
2.	Kantor Bid. Teknis Fungsional	1	-	√	
3.	Kantor Bid. Sertifikasi dan Kelembagaan	1	-	√	-
4.	Ruangan Widyaiswara	1	√	-	-
5.	Gudang Beras	1	-	√	-
6.	Pos Jaga	3	√	-	-
7.	Ruangan Arsip	1	-	√	-

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

b. Sarana Kantor

Sarana kantor pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel : 2.18
Ketersediaan Sarana Kantor
BPSDMD Provinsi NTT

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Personal Computer	45	20	10	15
2.	Laptop	4	√	-	-
3.	Printer	21	√	-	-
4.	Scaner	3	2	-	1
5.	Lemari Arsip	12	√	-	-
6.	Meja Kerja	120	78	50	-
7.	Kursi Kerja	120	80	40	-
8.	LCD	44	29	-	15
9.	Layar LCD	10	6	-	4
11.	Camera	1	√	-	-
12.	Drone	1	√	-	-
10.	Air Conditioner	24	16	6	2
12.	Mesin Pompa Air	5	4	-	1
13.	Bak Penampung Air	5	2	3	-
14.	Tower Air	5	√	-	-
15.	Profil Tank	7	√	-	-
16.	Meja Resepsionis Lobby Kantor	1	√	-	-
17.	Meja Resepsionis Lobby Asrama	3	√	-	-
18.	Kendaraan				
	- Mobil Operasional Pimpinan	2	√	-	-
	- Mobil Operasional	1	-	√	-
	- Bus	2	1	1	-
	- Tangki	1	√	-	-

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
	- Viar	1	√	-	-

Keterangan :

B = Baik; RR = Rusak Ringan; RB = Rusak Berat

3. Fasilitas Pendukung Kediklatan

Fasilitas Pendukung Kediklatan adalah fasilitas yang bersifat sebagai pelengkap kegiatan kediklatan yang wajib disediakan oleh sebuah lembaga diklat. Fasilitas Pendukung Kediklatan pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel : 2.19
Ketersediaan Fasilitas Pendukung Pemberlajaran
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Fasilitas Pendukung	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Tempat Uji Kompetensi (TUK)	1	√	-	-
2.	Perpustakaan	1	√	-	-
3.	Klinik	1	√	-	-
4.	Ruang Laktasi	1	√	-	-
5.	Ruang Kebugaran / Gym	1	√	-	-
6.	Lapangan Volly	2	-	√	-
7.	Lapangan Tennis	1	-	-	√
8.	Jalur Evakuasi	2	√	-	-
9.	Jalur Disabilitas	5	-	√	-
10.	Lokasi Outbond	1	√	-	-
11.	Kantin	1	√	-	-
12.	Jogging Track	1	√	-	-
13.	Koperasi	1	-	√	-
14.	Tempat Penitipan Anak (TPA)	1	√	-	-
15.	Ruang Integritas	1	√	-	-

c. Sumber Penganggaran

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur mendapat dukungan alokasi dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Adapun dukungan dana dari tahun ke tahun menunjukkan kondisi alokasi dan realisasi anggaran belanja yang fluktuatif sesuai kebutuhan pelatihan, sebagaimana tergambar pada table berikut di bawah ini.

Tabel : 2.20
Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT
Tahun 2017 - 2022

NO	PROGRAM	ALOKASI PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.840.323.680,-	1.818.132.200,-	1.363.350.800,-	2.720.831.400,-	-	-
		1.701.230.105,- (92,44)	1.490.897.328,- (82,00)	1,198,593,591,- (87,92)	2.625.627.544,- (96,50)	-	-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	11.553.568.500,-	7.570.090.000,-	1.684.400.000,-	3.929.451.000,-	-	-
		11.446.528.850,- (99,07)	7.066.735.222,- (93,35)	1.634.736.733,- (97,05)	3.681.542.907,- (93,69)	-	-
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	227.336.000,-	189.892.800,-	10.000.000,-	74.820.200,-	-	-
		225.756.000,- (99,30)	163.300.000,- (86,00)	7.118.100,- (71,18)	74.788.000,- (99,96)	-	-

NO	PROGRAM	ALOKASI PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
4	Program Pendidikan Kedinasan	16.853.362.820,-	17.288.753.000,-	-	-	-	-
		14.323.613.020,- (84,99)	15.487.605.586,- (89,58)	-	-	-	-
5	Program Pengembangan Kepegawaian dan Korpri	-	-	59.612.558.700,-	-	-	-
		-	-	44.596.436.678,- (74,81)	-	-	-
6	Program Peningkatan Kompetensi Pegawai	-	-	-	21.742.118.800,-	-	-
		-	-	-	19.143.703.295,- (88,04)	-	-
7	Program Penunjang Urusan Pemerintah Provinsi	-	-	-	-	16,560,347,639,-	15.968.177.035,-
		-	-	-	-	14,393,892,508,- (86,92)	11.704.578.478,- (73,29)
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	-	-	44,790,934,768,-	34.169.028.183,-
		-	-	-	-	35,188,075,392,- (78,56)	29.183.266.754,- (85,40)
TOTAL PAGU ANGGARAN		30.474.591.000,-	36.101.291.000,-	72.745.049.540,-	39.128.411.400,-	61,351,282,407,-	50.137.205.218,-
TOTAL REALISASI ANGGARAN		27.697.127.975,- (90,89)	32.810.875.545,- (90,89)	57.973.345.474,- (79,69)	35.243.099.493,- (90,07)	49,581,967,900,- (80,82)	40.887.845.232,- (81,55)

Selanjutnya alokasi dan realisasi anggaran pendapatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dari Tahun 2017 – 2023 adalah sebagaimana tergambar dalam table berikut di bawah ini :

Tabel : 2.21
Alokasi dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT
Tahun 2017 - 2022

NO	TAHUN	ALOKASI	REALISASI	%
1	2017	12.955.587.000,-	12.027.874.300,-	93
2	2018	12.791.229.000,-	12.686.708.000,-	99
3	2019	49.419.984.000,-	40.523.039.000,-	82
4	2020	36.474.208.000,-	16.340.487.000,-	45
5	2021	47.053.889.250,-	37.239.291.000,-	79
6	2022	76.759.300.983,-	31.354.895.980,-	41
7	2023	23.751.018.252,-	12.672.220.884,-	

Tabel : 2.22
T-C. 25
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Timur

URAIAN	ANGGARAN TAHUN KE							REALISASI TAHUN KE-							RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN							RATA- RATA PERTUM- BUHAN	
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	ANGGARAN	REALISASI
Pencapata n Asli Daerah (PAD)	12.955.587.000	12.791.229.000	49.419.984.000	36.474.208.000	47.053.889.250	76.759.300.983	23.751.018.252	12.027.874.300	12.686.708.000	40.523.039.000	16.340.487.000	37.239.291.000	31.354.895.980	12.672.220.884	0,39	0,99	0,82	0,45	0,79	0,41	0,53	0,83	0,05
Belanja	30.474.591.000	36.101.291.000	72.745.049.540	39.128.411.400	61.351.282.407	50.137.205.218	26.207.008.870	27.697.127.975	32.810.875.545	57.973.345.474	35.243.099.493	49.581.967.900	40.887.845.232	14.306.682.517	0,11	0,91	0,80	0,90	0,81	0,82	0,55	-0,14	-0,48
Belanja Langsung	13.621.229.000	9.234.423.000	10.074.740.400	10.661.190.000	16.560.347.639	15.968.177.035	13.327.373.863	13.373.514.955	8.602.337.409	9.632.983.380	9.717.437.747	14.393.892.508	11.704.578.478	7.759.458.268	0,88	0,93	0,96	0,91	0,87	0,73	0,58	-0,02	-0,42
Belanja Tidak Langsung	16.853.362.000	26.866.868.000	62.670.309.500	28.467.221.400	44.790.934.768	34.169.028.183	12.879.635.007	14.323.613.020	24.208.538.136	48.340.362.094	25.525.661.746	35.188.075.392	29.183.266.754	6.547.224.249	0,85	0,90	0,97	0,99	0,79	0,85	0,51	-0,24	-0,54

2.4. Kinerja Pelayanan

Mulai berdirinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur sampai dengan saat ini, Pemerintah memiliki perhatian yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur, sehingga selama kurun waktu tersebut telah banyak kreasi, inovasi dan prestasi yang telah diukir oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kreasi dan inovasi tersebut meliputi aspek kelembagaan, program, sistem dan mekanisme kerja maupun SDM kediklatan yang secara akseleratif telah mengalami peningkatan yang signifikan.

Secara umum kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

1. Penataan kelembagaan yakni dengan turunnya Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
2. Peningkatan Kualitas SDM Penyelenggara diklat dan tenaga widyaiswara, melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri;
3. Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga Pemerintah di Provinsi / Kota / Kabupaten se-NTT dan Instansi Vertikal, serta Perguruan Tinggi;
4. Dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengembangan kompetensi ASN melalui Corporate University sesuai Peraturan Gubernur NTT Nomor 123 Tahun 2022 Tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur; dan telah ditindaklanjuti dengan Keputusan Gubernur NTT Nomor 17/KEP/2023 Tentang Tim Penyelenggara Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023; Keputusan Gubernur NTT Nomor 53/KEP/HK/2023 Tentang Program Pengembangan Kompetensi ASN dan Kalender Pendidikan dan Pelatihan Provinsi NTT;

5. Membangun sistem untuk perhitungan kelebihan jam mengajar bagi para Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
6. Membangun sistem pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi (SIMBASDA);
7. Penertiban sistem dan mekanisme pengelolaan anggaran diklat aparatur melalui pola APBD. Seluruh anggaran yang berasal dari Kabupaten/Kota dan instansi pengirim peserta diklat (kontribusi instansi pengirim) disetor pada kas daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian mulai dari tahap perencanaan sampai dengan pelaporan mengikuti kaidah-kaidah pengelolaan APBD;
8. Aktif memberikan masukan konstruktif terhadap LAN RI dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri terutama dalam masalah : Reformasi Diklat Aparatur, Diklat Untuk DPRD dan kebijakan-kebijakan diklat yang berskala nasional;
9. Mengintensifkan pertemuan-pertemuan/rapat-rapat internal baik dengan pejabat struktural, widyaiswara maupun staf, sehingga terwujud sinkronisasi program antar bidang serta seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT memiliki persepsi yang sama dalam menyelesaikan berbagai persoalan;
10. Menyampaikan laporan kegiatan secara berkala kepada Gubernur, Kepala LAN RI dan Kementerian Dalam Negeri;
11. Memperoleh sertifikasi kelayakan dalam sistem manajemen mutu melalui penilaian eksternal SMM ISO 9001:2015;
12. Harmonisasi hubungan dengan DPRD melalui pelaksanaan program-program Diklat/Bimtek/Orientasi bagi anggota DPRD;

Disamping itu juga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah juga memperoleh beberapa penghargaan, diantaranya adalah:

1. Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN R.I. Tanggal 10 November 2021, Nomor : 531/K.1/PDP.09/2021, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Terakreditasi dengan kategori Bintang 1 (satu) dengan masa berlaku 5 (lima) tahun;

2. Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN R.I. Tanggal 10 November 2021, Nomor : 532/K.1/PDP.09/2021, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Terakreditasi dengan kategori penilaian “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
3. Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN R.I. Tanggal 7 Oktober 2022, Nomor : 6347/K.1/PDP.09, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Terakreditasi dengan kategori :
 - a. Pelatihan Kepemmimpinan Administrator “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
 - b. Pelatihan Kepemmimpinan Pengawas “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
4. Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2021, Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penetapan Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Tahun 2021 dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur terakreditasi “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
5. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Nomor : 000.8.6.3/1 A/BO3.1 Tanggal 6 Januari 2023, bahwa Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022, berhasil meraih penghargaan dengan predikat “BB” dengan interpretasi “Sangat Baik”.
6. Hasil Audit External SMM ISO 9001:2015 Tahun 2018 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur tetap dapat mempertahankan sertifikat ISO 9001:2015;

Selanjutnya terkait pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur, berdasarkan kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah selama periode 2018 - 2023, adalah sebagai berikut :

Tabel : 2.23
T-C 26
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NTT
PERIODE 2018-2023

INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN TAHUN KE				
				2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
% meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan PNS sesuai tupoksi% meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan PNS sesuai tupoksi				0,75	-	-	-	-	0,99	-	-	-	-	1,32	-	-	-	-

INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN TAHUN KE				
				2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
% pejabat struktural yang mengikuti diklat penjenjangan struktural				0,75	-	-	-	-	0,95	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Pegawai yang mengikuti diklat teknis				0,5	-	-	-	-	0,97	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Pejabat fungsional yang mengikuti diklat penjejeangan fungsional				0,75	-	-	-	-	0,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Akreditasi Latihan Dasar Minimal "B" dan Diklat Kepemimpinan "A"				-	B & A	B & A	B & A	B & A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B

INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET RENSTRA TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN TAHUN KE				
				2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
% ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (Jumlah ASN yg Mengikuti Diklat / Target ASN x 100%)				-	100 %	100%	100%	100 %	-	88,09%	83,73 %	84,38%	85,72%	-	0,88	0,84	0,84	0,86
% Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural ((Jumlah Pejabat ASN yg Mengikuti Diklat / Target Pejabat ASN x 100%)				-	100 %	100%	100%	100 %	-	98,44%	100%	89,58%	91,67%	-	0,98	1,00	0,90	0,92

INDIKATO R KINERJA	TAR GET NSPK	TAR GET IKK	TARG ET INDIK ATOR LAINN YA	TARGET RENSTRA TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN TAHUN KE				
				2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Peningkatan pengendalian dan mutu pendidikan dan pelatihan				-	45%	60%	75%	80%	-	79%	81%	93%	100%	-	1,76	1,35	1,24	1,25

2.5. Tantangan dan Peluang

Dalam pelaksanaan pengembangan pelayanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dihadapkan pada berbagai peluang dan tantangan yang timbul dari perubahan yang terjadi baik dalam skala lokal, nasional maupun internasional. BPSDMD Provinsi NTT dituntut untuk mampu mengidentifikasi berbagai tantangan dan peluang yang timbul agar mampu menghasilkan solusi penanganan yang efektif dan efisien.

Adapun tantangan yang dihadapi BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pengembangan pelayanan adalah :

1. Adanya Tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar;
2. Tuntutan adanya sertifikasi bagi widyaiswara;
3. Semakin kritisnya pola pikir Masyarakat;
4. Tuntutan terkait globalisasi khususnya dgn penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM);
5. Koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal;
6. Berkurangnya daya dukung APBD dalam pengalokasian anggaran pengembangan kompetensi;
7. Adanya berbagai lembaga pengembangan kompetensi sebagai competitor;
8. Kebijakan dibidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah

Sedangkan peluang yang dihadapi BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pengembangan pelayanan adalah :

1. Penerapan pola kebijakan diklat dengan sistem terintegrasi (Corporate University);
2. Adanya perubahan mindset pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak lagi sebagai kewajiban namun sebagai hak aparatur;
3. Terbukanya pola kemitraan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi;
4. Meningkatnya permintaan berbagai jenis pengembangan kompetensi;
5. Kerjasama pengembangan kompetensi baik dengan perangkat daerah se-NTT maupun pengelola pengembangan kompetensi kab/kota di NTT.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Sebagai organisasi yang dinamis yang tentunya mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan. Adapun permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan dan pelatihan di BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :

1. Manajemen Kelembagaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Belum Optimal.

Manajemen kelembagaan pada BPSDMD Provinsi NTT yang ada saat ini masih belum optimal baik dari aspek SDM maupun lembaganya. Manajemen kelembagaan adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen kelembagaan diklat untuk mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Unsur komponen kelembagaan dalam hal ini meliputi ketersediaan sumber daya manusia yang profesional (Pengelola, Penyelenggara, dan Pengajar), penjaminan mutu lembaga, lembaga dan program pelatihan yang terakreditasi, serta pola koordinasi dan kerjasama dengan berbagai lembaga/instansi baik di dalam maupun luar provinsi.

2. Terbatasnya Prasarana dan Sarana Kepelatihan

Ketersediaan prasarana dan sarana kepelatihan yang ada di BPSDMD Provinsi NTT saat ini masih sangat terbatas (terdapat gedung asraman dan kelas yang rusak dan sarana pelatihan yang belum memadai) mengakibatkan beberapa kegiatan pelatihan tidak dapat diselenggarakan di Kampus BPSDMD Provinsi NTT. Unsur penunjang dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan, adalah ketersediaan

prasarana dan sarana kepelatihan yang memadai dan harus sesuai dengan standar pelatihan serta perkembangan jaman.

3. Terbatasnya Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran

Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran yang ada di BPSDMD Provinsi NTT saat ini masih sangat terbatas. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur melalui Pelatihan Teknis, Fungsional, Pemerintahan dan Sosial Kultural membutuhkan ketersediaan kurikulum dan perangkat pembelajaran yang memadai dan sesuai dengan standar pelatihan serta perkembangan jaman, agar pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan secara komprehensif, terarah, berkualitas dan berhasil.

4. Pelatihan Belum Sesuai Kebutuhan

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi yang berdasarkan pada kebutuhan riil pegawai. Keberadaan Aparatur Sipil Negara di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya dan baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi, dedikasi dan integritas yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara.

3.2. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kab/Kota

1. Telaahan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri (BPSDM) Republik Indonesia

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, sehingga menjadi sangat penting. RPJMN 2020-2024 akan mempengaruhi pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, dimana pendapatan perkapita akan mencapai tingkat kesejahteraan setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (upper middle income country/MIC) yang memiliki kondisi infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik. Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan

menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005-2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir. Keempat pilar tersebut diterjemahkan kedalam 7 agenda pembangunan yang didalamnya terdapat Program Prioritas, Kegiatan Prioritas dan Proyek Prioritas. Dan Tujuan RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 telah sejalan dengan Sustainable Development Goals (SDGs). Target-target dari 17 tujuan (goals) dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) beserta indikatornya telah ditampung dalam 7 agenda pembangunan.

Dari sasaran pembangunan yang dijabarkan dalam RPJMN 2020-2024 terkait dengan percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur yang kokoh, dimana keunggulan yang kompetitif hanya dapat terwujud melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Hal ini tentu menegaskan bahwa peningkatan sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan rencana pembangunan nasional. Untuk itu, Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, diselaraskan dengan RPJMN yang fokus kepada pembangunan sumber daya manusia dengan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dan bentuk-bentuk pengembangan kompetensi lainnya.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri yang dibuat salah satunya untuk mendukung pencapaian misi ke lima yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Selain itu, Renstra BPSDM juga dibuat untuk mendukung percepatan pencapaian visi misi Presiden dan Wakil Presiden terpilih terutama dalam pelaksanaan 9 program prioritas yang tertuang dalam Nawacita.

Visi Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yaitu “Terdepan Dalam Peningkatan Kompetensi dan Profesionalitas Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah”.

Untuk mewujudkan visi tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia merumuskan Misi :

- 1) Mengembangkan Program Diklat;
- 2) Meningkatkan Kapasitas SDM Tenaga Kediklatan;
- 3) Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama Kediklatan;
- 4) Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Diklat;
- 5) Melakukan Reformasi Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Pengelolaan dan Penyelenggaraan Diklat;
- 6) Memanfaatkan Teknologi Komunikasi dan Informasi;
- 7) Melaksanakan Diklat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri merupakan salah satu unit eselon I yang bertanggung jawab terhadap Menteri Dalam Negeri. BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri. Sebagaimana tugas diatas maka BPSDM memiliki fungsi, yaitu :

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- c. Pelaksanaan penilaian kompetensi SDM pemerintahan dalam negeri;
- d. Pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pemerintahan dalam negeri
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan
- f. Sumber daya manusia bidang pemerintahan dalam negeri;

- g. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri.

Hasil review terhadap Renstra BPSDM Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia akan menjadi masukan dalam merumuskan isu strategis yang akan menjadi dokumen Renstra Badan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026. Berdasarkan telaahan terhadap Renstra BPSDM Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, maka faktor-faktor penghambat maupun faktor-faktor pendorong dari keberhasilan dalam pencapaian sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat pada table berikut :

Tabel : 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT
Terhadap Pencapaian Renstra BPSDM Kementerian Dalam Negeri Republik
Indonesia

No	Tujuan Renstra BPSDM Kemendagri RI	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan koordinasi dan kerjasama kediklatan dengan lembaga pemerintah, lembaga swasta dan lembaga lainnya di dalam dan luar negeri untuk kelancaran dan kualitas penyelenggaraan diklat	Masih lemahnya koordinasi penyelenggaraan pelatihan	Masih banyaknya OPD yang melaksanakan pelatihan sendiri dan keterbatasan pengampu mata diklat BPSDM di bidang teknis	Telah tersedian Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 123 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur
2.	Meningkatkan kuantitas, kualitas	Kurangnya jumlah	Kurangnya pelatihan bagi	Adanya kerjasama yang

No	Tujuan Renstra BPSDM Kemendagri RI	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
	dan kualifikasi pejabat fungsional widyaiswara/tenaga pengajar dan tenaga fungsional lainnya untuk mendukung pembelajaran yang berkualitas.	Widyaiswara pengampu pelatihan teknis dan fungsional	Widyaiswara di bidang pelatihan teknis dan fungsional	baik dengan LAN RI sebagai Lembaga Pembina pelatihan
		Kurangnya jumlah pengelola dan penyelenggara yang berkompeten dalam penyelenggaraan pelatihan	Kurangnya pelatihan bagi SDM Pengelola dan penyelenggara	Adanya kerjasama yang baik dengan LAN RI sebagai Lembaga Pembina pelatihan
		Tidak terkelolanya dengan baik perpustakaan	Formasi fungsional pustakawan masih belum terisi sesuai kebutuhan	Sudah tersedia ruangan dan fasilitas perpustakaan untuk peserta pelatihan dengan pelayanan digital
3.	Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana diklat untuk mendukung kelancaran dan kualitas penyelenggaraan diklat dengan pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi	- Kurang memadainya sarana prasarana dan sistem teknologi informasi - Belum maksimalnya sistem teknologi informasi dalam pelatihan	- Kebutuhan peningkatan sarana dan prasarana belum sebanding dengan anggaran yang tersedia - Sumberdaya pengelola system teknologi informasi masih terbatas	- Tersedianya gedung dan lahan yang memadai untuk pengembangan infrastruktur. - Sudah tersedianya jaringan teknologi dan informasi

2. Telaahan Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia

Analisis Renstra Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia merupakan salah satu kebijakan pemerintah pusat yang mengoptimalkan pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Aparatur. Renstra Lembaga Administrasi Negara ini ditujukan untuk melihat keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas terhadap pencapaian sasaran dalam pelaksanaan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing. Telaahan ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah capaian sasaran dari pelaksanaan Renstra Badan Pengembangan Sumber Dayan Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran Renstra K/L Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Hasil review terhadap Renstra K/L Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia akan menjadi masukan dalam merumuskan isu strategis yang akan menjadi dokumen Renstra Badan Pengembangan SDM Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026. Berdasarkan telaahan terhadap Renstra K/L LAN-RI, maka faktor-faktor penghambat maupun faktor-faktor pendorong dari keberhasilan dalam pencapaian sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dilihat pada table berikut :

Tabel : 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT Terhadap Pencapaian Renstra Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia

No	Tujuan Renstra BPSDM Kemendagri RI	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas Hasil Kebijakan	Belum Terpenuhinya PKN Tingkat II	Belum Terpenuhinya PKN Tingkat II	- Tersedianya Calon Peserta PKN Tk.II - Tersedianya Asrama PKN Tingkat II
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme ASN	Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional,	Belum dilaksanakan Analisis Kebutuhan Pengembangan	Tersedianya Aplikasi Pengembangan n Kompetensi

No	Tujuan Renstra BPSDM Kemendagri RI	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
		Pemerintahan, Sosial Kultural belum dilaksanakan sebagaimana mestinya	Kompetensi Pelatihan Teknis, fungsional, Pemerintahan, Sosial Kultural	Teknis
3.	Meningkatnya Pengembangan dan Praktek di Bidang Administrasi Negara	Pemanfaatan alumni belum diberdayakan sesuai kompetensi yang telah diperoleh	Promosi tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki alumni	Adanya kebijakan pengembangan karier ASN melalui sistem Merit
4.	Terwujudnya Pengembangan dan Penerapan Ilmu Administrasi Negara	Belum dilakukan pengembangan kompetensi kepada semua tenaga kediklatan	Program di bidang pengembangan kompetensi melalui (TOT/TOF/TOC) masih terbatas	Tenaga kediklatan wajib memiliki Standar/ Sertifikasi Kompetensi
5.	Terwujudnya Peningkatan Kelembagaan, Tata Laksana, dan SDM Aparatur LAN yang Professional serta Akuntabilitas Lembaga	Manajemen kelembagaan belum optimal	Peningkatan kuantitas dan kualitas kelembagaan tidak terlaksana karena dukungan anggaran sangat terbatas	Tersedia aset yang dapat difungsikan sesuai kebutuhan dan ditingkatkan kualitasnya.

Untuk keterkaitan Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Peningkatan fungsi koordinasi Renstra BPSDM Provinsi Nusa Tenggara dengan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota se Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- b. Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur akan mengembangkan kapasitas ASN di Lingkup Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dan Instansi Vertikal se Provinsi Nusa Tenggara Timur melalui pendidikan dan pelatihan baik pelatihan manajerial, teknis, fungsional, pemerintahan dan sosio kultural;

- c. Akselerasi inovasi dalam pengembangan kapasitas ASN untuk perbaikan dan peningkatan tata kelola pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten/Kota se Nusa Tenggara Timur;
- d. BKPSDM Kabupaten/Kota dan BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur bersama-sama bertanggung jawab terhadap analisis kebutuhan diklat, perencanaan, penganggaran dan keberlanjutan penyelenggaraan diklat manajerial, diklat teknis dan diklat fungsional, pemerintahan, maupun sosio kultural.

3.3. Penentuan Isu-Isu Strategis

Dalam rangka pengembangan pelayanan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dituntut untuk lebih responsif terhadap berbagai isu yang berkembang baik dari internal maupun eksternal. Isu yang berasal dari internal pada umumnya dalam bentuk kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan isu eksternal muncul dalam bentuk peluang (oppurtunity) dan tantangan (threats) yang pada umumnya berasal dari luar lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam mengelola berbagai isu tersebut digunakan Analisis SWOT untuk mengidentifikasikan dan merumuskan strategi yang paling tepat untuk diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi. Pengidentifikasian isu-isu tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel : 3.3
Identifikasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal

FAKTOR INTERNAL			
KEKUATAN (STRENGTH)		KELEMAHAN (WEAKNESS)	
1.	Pelaksanaan Program pengembangan kompetensi yang dinamis dan berkelanjutan mulai dari perencanaan hingga evaluasi	1.	Kapasitas sarana dan prasarana yang terbatas
2.	Penerapan ISO 9001:2015	2.	Penguasaan tehnologi informasi belum mantap
3.	Akreditasi kediklatan	3.	Koordinasi lingkup internal masih belum maksimal

FAKTOR INTERNAL			
KEKUATAN (STRENGTH)		KELEMAHAN (WEAKNESS)	
4.	Ketersediaan SDM aparatur yang kompeten	4.	Pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang sering terjadi perubahan
5.	Ketersediaan prasarana dan sarana yang menunjang	5.	Ketersediaan jumlah widyaiswara yang belum memadai
6.	Ketersediaan program pengidentifikasian kebutuhan pengembangan kompetensi	6.	Ketersediaan pengelola dan penyelenggara yang tersertifikasi terbatas
7.	Pembentukan LSP-PDN	7.	Biaya perawatan sarana dan prasarana yang tinggi
8.	Pembentukan Penjaminan Mutu Diklat	8.	Adaptasi TI yang lambat
		9.	Belum tersedianya kurikulum (Teknis, Fungsional, Pemerintahan, dan Sosial Kultural) dan perangkat pembelajaran yang sesuai standar pelatihan.
		10.	Kualitas prasana dan sarana kepelatihan belum sesuai standar pelatihan.
		11.	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan

FAKTOR EKSTERNAL			
PELUANG (OPPURTUNITY)		TANTANGAN (THREATHS)	
1.	Penerapan pola kebijakan diklat dengan sistem terintegrasi (Corporate University)	1.	Tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar
2.	Adanya perubahan mindset pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak lagi sebagai kewajiban namun sebagai hak aparatur	2.	Tuntutan adanya sertifikasi bagi widyaiswara
3.	Terbukanya pola kemitraan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi	3.	Semakin kritisnya pola pikir Masyarakat
4.	Meningkatnya permintaan berbagai jenis pengembangan kompetensi	4.	Tuntutan terkait globalisasi khususnya dgn penerapan AFTA (transparansi, akuntabel

FAKTOR EKSTERNAL			
PELUANG (OPPURTUNITY)		TANTANGAN (THREATHS)	
			pengelolaan SDM)
5.	Kerjasama pengembangan kompetensi baik dengan perangkat daerah se-NTT maupun pengelola pengembangan kompetensi kab/kota di NTT	5.	Koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal
		6.	Berkurangnya daya dukung APBD dalam pengalokasian anggaran pengembangan kompetensi
		7.	Adanya berbagai lembaga pengembangan kompetensi sebagai competitor
		8.	Kebijakan dibidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah

Dari identifikasi faktor internal dan eksternal diatas maka dilakukan perhitungan dengan matriks IFAS untuk faktor internal dan matriks EFAS untuk faktor eksternal sebagai berikut :

Tabel : 3.4
Perhitungan Internal Factor Analysis Summary (IFAS)

FAKTOR INTERNAL				
NO	KEKUATAN	BOBOT	RATING	SKOR
1.	Pelaksanaan Program pengembangan kompetensi yang dinamis dan berkelanjutan mulai dari perencanaan hingga evaluasi	0,06	4	0,23
2.	Penerapan ISO 9001:2015	0,06	4	0,23
3.	Akreditasi kediklatan	0,06	3	0,17
4.	Ketersediaan SDM aparatur yang kompeten	0,06	3	0,17
5.	Ketersediaan prasarana dan sarana yang menunjang	0,06	3	0,17
6.	Ketersediaan program pengidentifikasian kebutuhan pengembangan kompetensi	0,06	3	0,17
7.	Pembentukan LSP-PDN	0,05	4	0,19
8.	Pembentukan Penjaminan Mutu Diklat	0,06	4	0,23
TOTAL KEKUATAN				1,58

FAKTOR INTERNAL				
NO	KEKUATAN	BOBOT	RATING	SKOR
FAKTOR INTERNAL				
NO	KELEMAHAN	BOBOT	RATING	SKOR
1.	Kapasitas sarana dan prasarana yang terbatas	0,06	2	0,12
2.	Penguasaan teknologi informasi belum mantap	0,04	2	0,08
3.	Koordinasi lingkup internal masih belum maksimal	0,05	2	0,10
4.	Pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang sering terjadi perubahan	0,05	2	0,10
5.	Ketersediaan jumlah widyaiswara yang belum memadai	0,06	2	0,11
6.	Ketersediaan pengelola dan penyelenggara yang tersertifikasi terbatas	0,04	2	0,08
7.	Biaya perawatan sarana dan prasarana yang tinggi	0,06	2	0,11
8.	Adaptasi TI yang lambat	0,04	2	0,08
9.	Belum tersedianya kurikulum (Teknis, Fungsional, Pemerintahan, dan Sosial Kultural) dan perangkat pembelajaran yang sesuai standar pelatihan.	0,05	2	0,10
10.	Kualitas prasana dan sarana kepelatihan belum sesuai standar pelatihan.	0,06	2	0,12
11.	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan	0,06	2	0,12
TOTAL KELEMAHAN				1,09
$X = \text{TOTAL KEKUATAN} - \text{TOTAL KELEMAHAN} = 1,58 - 1,09 = 0,49$				

Tabel : 3.5
Perhitungan External Factor Analysis Summary (EFAS)

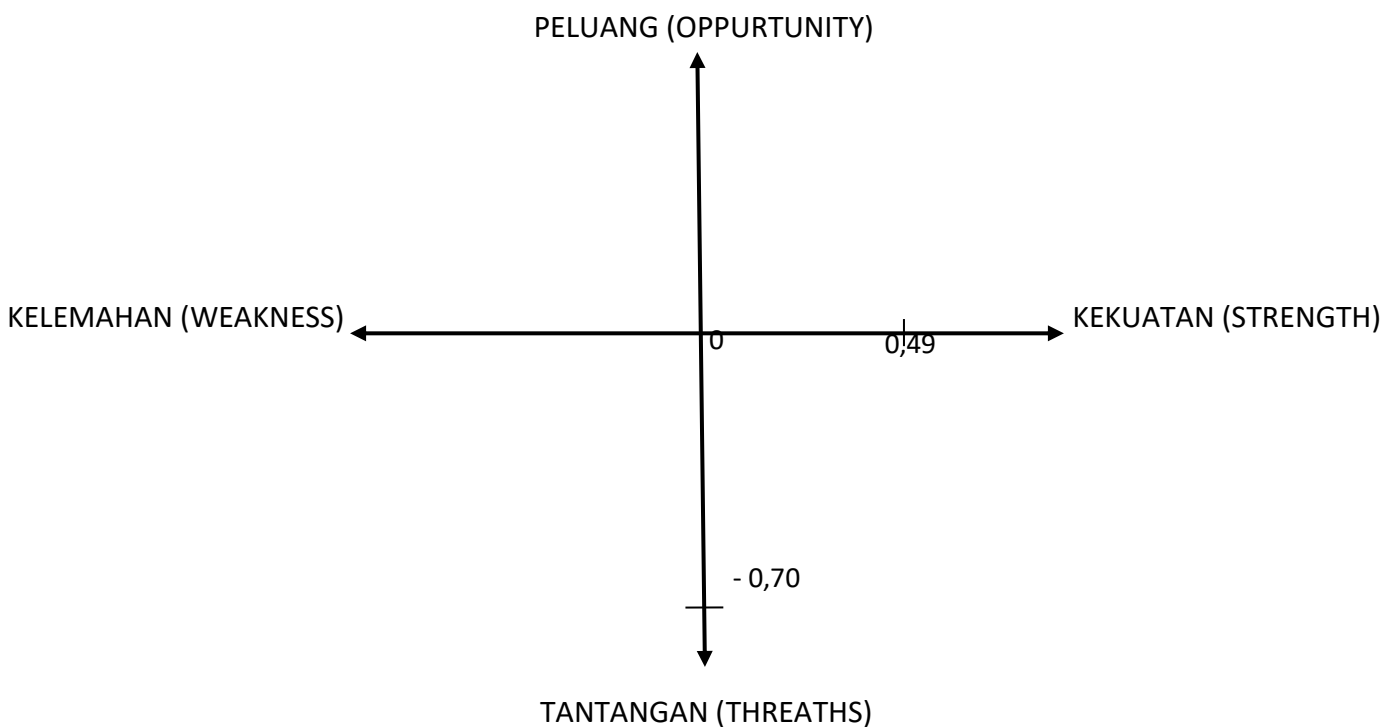
FAKTOR EKSTERNAL				
NO	PELUANG (OPPURTUNITY)	BOBOT	RATING	SKOR
1.	Penerapan pola kebijakan diklat dengan sistem terintegrasi (Corporate University)	0,08	4	0,32
2.	Adanya perubahan mindset pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak lagi	0,08	3	0,24

FAKTOR EKSTERNAL				
NO	PELUANG (OPPURTUNITY)	BOBOT	RATING	SKOR
	sebagai kewajiban namun sebagai hak aparat			
3.	Terbukanya pola kemitraan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi	0,08	4	0,32
4.	Meningkatnya permintaan berbagai jenis pengembangan kompetensi	0,08	4	0,32
5.	Kerjasama pengembangan kompetensi baik dengan perangkat daerah se-NTT maupun pengelola pengembangan kompetensi kab/kota di NTT	0,08	4	0,32
TOTAL PELUANG				1,50
FAKTOR EKSTERNAL				
NO	TANTANGAN (THREATHS)	BOBOT	RATING	SKOR
1.	Tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar	0,08	4	0,32
2.	Tuntutan adanya sertifikasi bagi widyaiswara	0,08	4	0,32
3.	Semakin kritisnya pola pikir Masyarakat	0,08	3	0,23
4.	Tuntutan terkait globalisasi khususnya dgn penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM)	0,08	3	0,24
5.	Koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal	0,08	4	0,32
6.	Berkurangnya daya dukung APBD dalam pengalokasian anggaran pengembangan kompetensi	0,05	3	0,16
7.	Adanya berbagai lembaga pengembangan kompetensi sebagai competitor	0,08	4	0,32
8.	Kebijakan dibidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah	0,08	4	0,32
TOTAL TANTANGAN				2,21
$Y = \text{TOTAL PELUANG} - \text{TOTAL TANTANGAN} = 1,50 - 2,21 = -0,70$				

Dari matriks IFAS dan EFAS diatas tampak bahwa perpotongan strategi terjadi di koordinat $x = 0.49$ dan $y = - 0.70$ sebagaimana tampak pada grafik berikut :

Gambar : 3.1

Matriks Kuadran SWOT



Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu mengembangkan strategi Strength Threats (ST). Strategi ST digunakan untuk menghindari, paling tidak memperkecil dampak negatif dari ancaman atau tantangan yang akan datang dari luar. Jika ancaman tersebut tidak bisa diatasi dengan kekuatan internal maupun kekuatan eksternal yang ada, maka perlu dicari jalan keluarnya, agar ancaman tersebut tidak akan memberikan dampak negatif yang terlalu besar. Dengan demikian dapat disimpulkan penentuan isu strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) bagian adalah sebagai berikut :

- 1) **Peningkatan Manajemen Kelembagaan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah** melalui Pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi yang dinamis dan berkelanjutan mulai dari perencanaan hingga evaluasi, Penerapan ISO 9001 : 2015, Akreditasi Kediklatan, Ketersediaan aparatur yang kompeten, Pembentukan LSP-PDN, Pembentukan Penjaminan Mutu Diklat, untuk menjawab tantangan/ancaman adanya tuntutan pengembangan kompetensi yang berkualitas dan berstandar, tuntutan sertifikasi bagi widyaiswara, koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal, kebijakan di bidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah, dan berkurangnya dukungan APBD dalam pengalokasian anggaran pengembangan kompetensi;
- 2) **Peningkatan Sarana dan Prasarana Kepelatihan** untuk menjawab tantangan/ancaman adanya tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar dan banyaknya lembaga kompetitor dalam pengembangan kompetensi;
- 3) **Peningkatan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran** untuk menjawab tantangan/ancaman adanya tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar dan globalisasi khususnya dengan penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM);
- 4) **Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi yang sesuai Kebutuhan** melalui Program pengindentifikasian kebutuhan pengembangan kompetensi dan pelaksanaan Program Pengembangan Kompetensi yang dinamis dan berkelanjutan mulai dari perencanaan hingga evaluasi, untuk menjawab tantangan/ancaman semakin kritisnya pola pikir masyarakat, globalisasi khususnya dengan penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM), dan banyaknya lembaga kompetitor dalam pengembangan kompetensi;

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa mendatang. Tujuan adalah suatu yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 3 (tiga) tahun.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Sasaran juga menggambarkan tentang hasil yang ingin dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang spesifik dan terukur. Oleh karena itu dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan.

Sesuai dengan RPD 2024-2026 maka tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur periode 2024-2026 adalah sebagai berikut:

Tabel : 4.1

Tabel T-C.25

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2022	2024	2025	2026	
1.	Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya peningkatan pengendalian dan mutu diklat	1. Predikat akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan	B	A	A	A	A
			2. Predikat Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS	B	A	A	A	A
			3. Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	B	B	A	A	A
			4. Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator	B	B	A	A	A
			5. Akreditasi Program Pelatihan teknis dan Fungsional	-	4 Program	4 Program	4 Program	12 Program
			6. Pelatihan sesuai standar	60%	100%	100%	100%	100%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2022	2024	2025	2026	
			7. Pelatihan sesuai kebutuhan	60%	100%	100%	100%	100%
			8. Tersertifikasinya Tenaga Pelatihan pada BPSDMD	90%	100%	100%	100%	100%
			9. Terisnya formasi jabatan fungsional widyaiswara sesuai formasi	-	100%	100%	100%	100%
			10. Tersedianya Tenaga Ahli atau Narasumber sesuai kebutuhan pelatihan	-	100%	100%	100%	100%
2	Meningkatkan sarana prasarana kepelatihan	Meningkatnya sarana prasarana kepelatihan	1. Berfungsinya sarana dan prasarana pada BPSDMD	80%	100%	100%	100%	100%
			2. Pemenuhan sarana dan prasarana pelatihan sesuai kebutuhan	80%	100%	100%	100%	100%
3	Mengembangkan kurikulum dan perangkat pembelajaran	Terwujudnya pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran	1. Tersusunnya kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	80%	100%	100%	100%	100%
			2. Tersedianya perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	50%	100%	100%	100%	100%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2022	2024	2025	2026	
4	Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, dan Sosial Kultural ASN	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, dan Sosial Kultural ASN	1. Terselenggaranya pengembangan kompetensi Manajerial	98%	100%	100%	100%	100%
			2. Terselenggaranya pengembangan Pelatihan Kebijakan desentralisasi hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dan DPRD, dan Etika Pemerintahan	70%	100%	100%	100%	100%
			3. Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural	-	100%	100%	100%	100%
5	Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Fungsional ASN	Meningkatnya Kompetensi Teknis dan Fungsional ASN	1. Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional	98%	100%	100%	100%	100%

BAB V

STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran atau rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Cara dimaksud dapat berupa penetapan kebijakan dan program operasional dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Strategi merupakan terjemahan pemikiran kepada Tindakan yang diarahkan pada penyelenggaraan operasional sehari-hari dari seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Strategi dan arah kebijakan dirumuskan dengan memperhatikan atau sebagai jawaban / solusi atas (analisis) permasalahan dan isu strategis tugas dan fungsi BPSDMD dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM Aparatur Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan tujuan dan sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 – 2026, maka ditetapkan strategi yang akan ditempu untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut yaitu :

1. Meningkatkan Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan.
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Kepelatihan.
3. Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran.
4. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Dasar CPNS.
5. Pengembangan Pelatihan Kebijakan Desentralisasi Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dan DPRD, dan Etika Pemerintahan.
6. Melaksanakan Pelatihan Sosial Kultural.
7. Melaksanakan Pelatihan Teknis dan Fungsional ASN

5.2 Arah Kebijakan

Dalam rangka pelaksanaan strategi untuk dapat mencapai tujuan sasaran dengan lebih baik, maka perlu dirumuskan arah kebijakan yang tepat dan komprehensif, sebagai landasan dalam melaksanakan kebijakan program dan kegiatan. Beberapa arah kebijakan yang diterapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
 - a) Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP)
 - b) Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS
 - c) Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
 - d) Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator

- e) Akreditasi Program Pelatihan Teknis dan Fungsional
 - f) Penjaminan Kualitas dan Kuantitas Pelatihan
 - g) Penyelenggaraan TOT, TOC dan MOT
 - h) Penyusunan analisis beban kerja dan penyusunan formasi tenaga pengajar serta pengusulan pengisian jabatan fungsional widyaiswara pada setiap jenjang
 - i) Identifikasi kebutuhan tenaga ahli, koordinasi dan perjanjian kerjasama dengan instansi luar BPSDMD Provinsi NTT
2. Peningkatan sarana dan prasarana kepelatihan yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
- a) Peningkatan fungsi sarana dan prasarana kepelatihan
 - b) Peningkatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kepelatihan
3. Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
- a) Penyusunan kurikulum pelatihan
 - b) Pemenuhan kebutuhan perangkat pembelajaran berbasis digital
4. Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Dasar CPNS, Pengembangan Pelatihan Kebijakan desentralisasi hubungan pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, hubungan pemerintah daerah dan DPRD, dan etika pemerintahan, Pelatihan sosial kultural yang ditempuh yaitu melalui :
- Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca pelatiha

5. Melaksanakan pelatihan teknis dan fungsional ASN yang ditempuh yaitu melalui:
 - Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan

Tabel 5.1
Tabel T – C. 26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Tujuan OPD		Sasaran OPD		Strategi OPD		Arah Kebijakan OPD	
1.	Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	-	Terwujudnya peningkatan pengendalian dan mutu diklat	-	Meningkatkan kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan	1)	Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP)
						2)	Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS
						3)	Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
						4)	Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator
						5)	Akreditasi Program Pelatihan Teknis dan Fungsional
						6)	Penjaminan Kualitas dan Kuantitas Pelatihan
						7)	Penyelenggaraan TOT, TOC dan MOT
						8)	Penyusunan analisis beban kerja dan penyusunan formasi tenaga pengajar serta pengusulan pengisian jabatan fungsional widyaiswara pada setiap jenjang
						9)	Identifikasi kebutuhan tenaga ahli, koordinasi dan perjanjian kerjasama dengan instansi luar BPSDMD Provinsi NTT

Tujuan OPD		Sasaran OPD		Strategi OPD		Arah Kebijakan OPD	
2.	Meningkatkan sarana prasarana kepelatihan	-	Meningkatnya sarana prasarana kepelatihan	-	Peningkatan sarana dan prasarana kepelatihan	1)	Peningkatan fungsi sarana dan prasarana kepelatihan
						2)	Peningkatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kepelatihan
3.	Mengembangkan kurikulum dan perangkat pembelajaran	-	Terwujudnya pengembangan kurikulum dan perangkat pembelajaran	-	Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran	1)	Penyusunan kurikulum pelatihan
						2)	Pemenuhan kebutuhan perangkat pembelajaran berbasis digital
4.	Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, dan Sosial Kultural ASN	-	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, dan Sosial Kultural ASN	-	Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP), dan Pelatihan Dasar CPNS	-	Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan
				-	Pengembangan Pelatihan Kebijakan desentralisasi hubungan pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, hubungan pemerintah daerah dan DPRD, dan etika pemerintahan	-	Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan
				-	Melaksanakan pelatihan sosial kultural	-	Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca

Tujuan OPD		Sasaran OPD		Strategi OPD		Arah Kebijakan OPD	
							pelatihan
5.	Meningkatkan kompetensi teknis dan fungsional ASN	-	Meningkatnya kompetensi teknis dan fungsional ASN	-	Melaksanakan pelatihan teknis dan fungsional ASN	-	Penyiapan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, sarana dan prasarana, kompetensi penyelenggara dan pelaksana, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja

Rencana program yang ditetapkan merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana yang dituangkan dalam rencana strategis. Selanjutnya diidentifikasi dan ditetapkan kegiatan-kegiatan prioritas pada tahun yang bersangkutan yang merupakan satu kesatuan dari perencanaan strategis. Adapun rencana program dan kegiatan serta pendanaan tahun 2024 – 2026, tergambar pada Tabel T-C.27, sebagai berikut::

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
Penunjan g urusan Pemerint ahan Bidang Pendidik an dan Pelatihan	Meningkatk an prasarana dan sarana kepelatihan	Meningkatn ya prasarana dan sarana kepelatihan an	5.04.01	PROGRAM PENUNJA NG URUSAN PEMERINT AH DAERAH	Indikator Kinerja Tujuan: Mewujudkan pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas	Perse n	100	100		100		100		100		Sekretar iat
					Indikator Kinerja Sasaran : Terwujudnya pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas	Perse n	100	100		100		100		100		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Indikator Program : Terselenggar anya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Perse n	100	100		100		100		100		
			5.04.01.1.01	Perencanaa n, Penganggar an, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Tersedianya Dokumen Perencanaan, Pengangangga ran dan Evaluasi Kinerja Perangkat	Doku men	20	20	140.000. 000,-	20	175.000. 000,-	20	210.000. 000,-	60	525.000.000, -	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Daerah											
			5.04.01.1.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD	Kinerja Tersusunnya Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah Indikator Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan RKA-SKPD	Doku men	1	1	10.000.000,-	1	12.500.000,-	1	15.000.000,-	3	37.500,000,-	PDE
			5.04.01.1.01.03	Koordinasi dan	Kinerja Tersedianya	Doku men	1	1	10.000.000,-	1	12.500.000,-	1	15.000.000,-	3	37.500,000,-	PDE

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Penyusunan Dokumen Perubahan RKA – SKPD	Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD Indikator Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					RKA-SKPD											
			5.04.01.1.01.04	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen DPA SKPD	Kinerja Tersedianya Dokumen DPA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD Indikator Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen	Doku men	1	1	10.000.000,-	1	12.500.000,-	1	15.000.000,-	3	37.500,000,-	PDE

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					DPA-SKPD											
			5.04.01.1.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA SKPD	Kinerja Tersedianya Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD Indikator Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Hasil	Doku men	1	1	10.000.000,-	1	12.500.000,-	1	15.000.000,-	3	37.500,000,-	PDE

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n	
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD			
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp		
					Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD												
			5.04.01.1.01. 06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kinerja Tersedianya Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan	Lapor an	16	16	100,000,00 0,-	16	125,000,00 0,-	16	150,000,00 0,-	48	375,000,000,-	Subbag Keuanga n dan PDE	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Indikator Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD											
			5.04.01.1.02	Administra si Keuangan Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Tersedianya Administrasi Keuangan perangkat daerah	Oran g/ Bulan; Lapora n; Dokum en;	90/12; 19; 2;	87/12; 2; 19;	11.931.50 0.000,-	87/12; 2; 19;	11.937.50 0.000,-	87/12; 2; 19;	11.943.50 0.000,-	87/12; 2; 19;	35.812.500.0 00,-	Sekretar iat
			5.04.01.1.02. 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kinerja Tersedianya Gaji dan Tunjangan	Orang / Bulan	90/12;	87/12;	11,913,50 0,000,-	87/12;	11,913,50 0,000,-	87/12;	11,913,50 0,000,-	87/12;	35,740,500, 000,-	Subbag Keuanga n

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					ASN Indikator Jumlah Orang yang menerima gaji dan tunjangan											
			5.04.01.1.02. 06	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaa n	Kinerja Tersedianya Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Bahan Tindak Lanjut Pemeriksaan Indikator Jumlah	Doku men	2	2	8,000,00 0,-	2	9,000,00 0,-	2	10,000,00 0,-	6	27,000,000,-	Subbag Kepeg dan Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan dan Tindak Lanjut Pemeriksaan											
			5.04.01.1.02. 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semester dan Tahunan	Kinerja Tersedianya Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan	Lapor an	19	19	10,000,000 ,-	19	15,000,000,-	19	20,000,000,-	57	45,000,000,-	PDE & Subbag Keuanga n

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD Indikator Jumlah Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Triwulan / Semesteran SKPD											
			5.04.01.1.03	Administra si Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Tersedianya Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Lapo ran	12	12	17.000.0 00,-	12	20.000.0 00,-	12	25.000.0 00,-	36	62.000.000 ,-	Sekretar iat
			5.04.01.1.03. 06	Penatausahaa n Barang Milik Daerah pada SKPD	Kinerja Terlaksanany a Penatausahaa n Barang Milik Daerah	Lapor an	12	12	17,000,00 0,-	12	20,000,00 0,-	12	25,000,00 0,-	36	62,000,000,-	Subbag Kepeg dan Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Pada SKPD Indikator Jumlah Laporan Penatausahaa n Barang Milik Daerah Pada SKPD											
			5.04.01.1.05	Administra si Kepegawai an Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Tersedianya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Oran g	4	22	70,000,0 00,-	27	80,000,0 00,-	33	90,000,0 00,-	82	240,000,000 ,-	Sekretar iat
			5.04.01.1.05. 09	Pendidikan dan	Kinerja Terlaksanany	Orang	4	22	70,000,00 0,-	27	80,000,00 0,-	33	90,000,00 0,-	82	240,000,000,-	Subbag Kepeg &

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n	
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD			
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp		
				Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	a Pendidikan dan Pelataihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi Indikator Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan											Umum	
			5.04.01.1.06	Administra si Umum Perangkat	Indikator Kinerja Kegiatan :	Paket ; Doku	36; 12; 12;	36; 12; 12;	351.000.00 0,-	36; 12; 12;	387.000.00 0,-	36; 12; 12;	443.000.00 0,-	108; 36; 36;	1.181.000.00 0,-		Sekretari at

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Daerah	Tersedianya Administrasi Umum Perangkat Daerah	men; Lapo ran;										
			5.04.01.1.06. 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Kinerja Tersedianya Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor Indikator Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan	Paket	12	12	50,000,0 00,-	12	60,000,0 00,-	12	70,000,0 00,-	36	180,000,00 0,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Bangunan Kantor											
			5.04.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kinerja Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan Indikator Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	12	12	50,000,000,-	12	55,000,000,-	12	60,000,000,-	36	165,000,000,-	Subbag Kepegaw aian & Umum
			5.04.01.1.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan	Kinerja Tersedianya Bahan Bacaan dan	Doku men	12	12	11,000,000,-	12	12,000,000,-	12	13,000,000,-	36	36,000,000,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Perundang- Undangan	Peraturan Perundang- Undangan Indikator Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan											
			5.04.01.1.06. 07	Penyediaan Bahan / Material	Kinerja Tersedianya Bahan/Materi al Indikator Jumlah Paket	Paket	12	12	170,000, 000,-	12	180,000, 000,-	12	200,000, 000,-	36	550,000,00 0,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Bahan/Materi al yang Disediakan											
			5.04.01.1.06. 08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Kinerja Terlaksananya Fasilitasi Kunjungan Tamu Indikator Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	Lapor an	12	12	70,000,0 00,-	12	80,000,0 00,-	12	100,000, 000,-	36	250,000,00 0,-	Subbag Keuanga n
			5.04.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Pengadaang	Unit	55	101	4.250.000. 000,-	141	6.000.000. 000,-	181	9.900.000. 000,-	423	20.150.000.0 00,-	Sekretar iat

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Urusan Pemerintah Daerah	Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah											
			5.04.01.1.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kinerja Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya Indikator Jumlah Unit Peralatan dan Mesin yang Disediakan	Unit	10	20	250,000,000,-	30	300,000,000,-	40	400,000,000,-	90	950,000,000,-	Subbag Kepegaw aian & Umum
			5.04.01.1.07.07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Kinerja Tersedianya Aset Tetap	Unit	15	20	1,000,000,000,-	30	1,500,000,000,-	40	2,000,000,000,-	90	4,500,000,000,-	Subbag Kepegaw aian &

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Lainnya Indikator Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan											Umum
			5.04.01.1.07. 10	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kinerja Tersedianya Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya Indikator Jumlah Unit Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang disediakan	Unit	-	1	2,000,000, 000,-	1	3,000,000, 000,-	1	6,000,000, 000,-	3	11,000,000,0 00,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.01.1.07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kinerja Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya Indikator Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan	Unit	30	60	1,000,000,000,-	80	1,200,000,000,-	100	1,500,000,000,-	240	3,700,000,000,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terwujudnya Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Lapo ran	36	36	1.967.000. 000,-	36	2.518.000. 000,-	36	3.020.000. 000,-	108	7.505.000.00 0,-	Sekretar iat
			5.04.01.1.08. 01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kinerja Terlaksanany a Penyediaan Jasa Surat Menyurat Indikator Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat	Lapor an	12	12	17,000,0 00,-	12	18,000,0 00,-	12	20,000,0 00,-	36	55,000,000, -	Subbag Keuanga n

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Menyurat											
			5.04.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikas, Sumber Daya Air dan Listrik	Kinerja Tersedianya Jasa Komunikas, Sumber Daya Air dan Listrik Indikator Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikas, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Lapor an	12	12	450,000, 000,-	12	500,000, 000,-	12	500,000, 000,-	36	1,450,000,0 00,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.01.1.08. 04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kinerja Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor Indikator Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Lapor an	12	12	1,500,000 ,000,-	12	2,000,000 ,000,-	12	2,500,000 ,000,-	36	6,000,000,0 00,-	Subbag Keuanga n
			5.04.01.1.09	Pemelihara an Barang Milik Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany	Unit	80	92	1.400.000. 000,-	104	1.900.000. 000,-	116	2.300.000. 000,-	312	5.600.000.00 0,-	Sekretar iat

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	a Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah											
			5.04.01.1.09. 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaaa n, Biaya Pemeliharaaa n, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau	Kinerja Tersedianya Jasa Pemeliharaan , Biaya Pemeliharaan , Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional	Unit	6	6	250,000, 000,-	6	300,000, 000,-	6	350,000, 000,-	36	900,000,00 0,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Lapangan	atau Lapangan Indikator Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya											
			5.04.01.1.09.06	Pemeliharaaa n Peralatan dan Mesin Lainnya.	Kinerja Terlaksanany a Pemeliharaan	Unit	70	80	150,000, 000,-	90	200,000, 000,-	100	250,000, 000,-	305	600,000,00 0,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Peralatan dan Mesin Lainnya Indikator Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara											
			5.04.01.1.09.09	Pemeliharaa n / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Kinerja Terlaksanany a Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Indikator	Unit	7	6	1,000,000 ,000,-	8	1,400,000 ,000,-	10	1,700,000 ,000,-	24	4,100,000,0 00,-	Subbag Kepegaw aian & Umum

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Jumlah Gedung Kanto dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi											
Penunjan g urusan Pemerint ahan Bidang Pendidik an dan Pelatihan	Mewujudka n Kapasitas Manajemen Lembaga	Terwujudny a Peningkatan Pengendalia n dan Mutu pelatihan	5.04.02	Program Pengemban gan Sumber Daya Manusia	Indikator Kinerja Tujuan: Meningkatny a kapasitas manajemen lembaga	Perse n	100	100		100		100		100		Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan / Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan
					Indikator Kinerja Sasaran : Tewujudnya	Perse n	100	100		100		100		100		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Peningkatan Kapasitas Manajemen Lembaga											Fungsional
					Indikator Kinerja Program Terselenggar anya Program Pengembang an Sumber Daya Manusia	Perse n	100	100		100		100		100		
			5.04.02.1.01	Pengemban gan Kompetens i Teknis	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany a Pengembang	Dokum en; Oran g;	1; 85;	1; 105	600.000.00 0,-	1; 120;	750.000.00 0,-	1; 130	900.000.00 0,-	3; 355;	2.250.000.00 0,-	Bidang Pengem bangan Kompet ensi Teknis

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					an Kompetensi Teknis											dan Fungsio nal
			5.04.02.1.01.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengemban gan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Adminstras i Penyelengg ara Urusan Pemerintaha	Kinerja Tersusunnya Kebijakan Teknis dan rencana Pengembang an Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggar a Urusan Pemerintahan	Doku men	1	1	250,000, 000,-	1	300,000, 000,-	1	350,000, 000,-	3	900,000,00 0,-	Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan Fungsional

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				n Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintaha n Umum	Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Indikator Jumlah Kebijakan Teknis dan rencana Pengembang an Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Administrasi Penyelenggar a Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun Dalam Bentuk Dokumem Analisis Kebutuhan Pengembang an											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Kompetensi ASN											
			5.04.02.1.01. 03	Penyelengg araan Pengemban gan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Adminstras i	Kinerja Terselenggar anya Pengembang an Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggar	Org	25	25	150,000, 000,-	30	200,000, 000,-	30	250,000, 000,-	85	600,000,00 0,-	Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan Fungsion al

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Penyelengg ara Urusan Pemerintaha n Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintaha n Umum	a Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum Indikator - Jumla h ASN yang Mengikuti Pengembang an Kompetensi Melalui Seminar Karya Tulis											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Ilmiah bagi Para Widyaiswara											
					- Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembang an Kompetensi Melalui TOT/TOF/M OT bagi Para Widyaiswara / Pengelola / Penyelengga ra	Org	60	80	200,000, 000,-	90	250,000, 000,-	100	300,000, 000,-	270	750,000,00 0,-	Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan Fungsion al

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembaga an, Pengemban gan Kompetens i Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlakananya Sertifikasi, Kelembagaan , Pengembang an Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Dokum en; Lapo ran;	26; 17;	32; 21;	1.218.618. 800,-	42; 21;	1.683.618.8 00,-	52; 21;	1.533.618. 800,-	126; 63;	4.435.856.40 0,-	Sekretar iat dan Bidang Serifikas i dan Kelemb agaan
			5.04.02.1.02. 01	Penyusunan , Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi	Kinerja Tersusunnya Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi	Doku men	1	1	300,000, 000,-	1	350,000, 000,-	1	400,000, 000,-	3	1,050,000,0 00,-	Sekretari at / PDE

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				, Pengelolaan Kelembagaa n, Tenaga Pengemban g Kompetensi , Sumber Belajar, Kerjasama, Pengemban gan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kempemim	Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan , Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembang an Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kempemimpi nan dan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				pinan dan Prajabatan Serta Jabatan Fungsional	Prajabatan Serta Jabatan Fungsional Indikator Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan , dan Pengembang an Kompetensi Melalui Rapat Koordinasi											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					BPSDMD Provinsi NTT dan BKPSDM Kota/Kabupa ten se-NTT											
			5.04.02.2.02. 02	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelengg ara Pemerintah n Dalam Negeri Kabupaten/ Kota	Kinerja Terkelolanya Lembaga Sertifikasi Penyelenggaa ra Pemerintah Dalam Negeri Provinsi Indikator Jumlah Dokumen Lembaga	Doku men	1	1	150,000, 000,-	1	150,000, 000,-	1	150,000, 000,-	3	450,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Sertifikasi Melalui Laporan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri											
			5.04.02.1.02.04	Pengelolaan Kelembagaa n, Tenaga Pengemban g Kompetensi dan Sumber Belajar	Kinerja Terlaksanany a Pengembang an Kelembagaan , Tenaga Penge nbang Kompetensi,	Lapor an	17	21	668.618.800,-	21	1.033.618.800,-	21	783.618.800,-	63	2.700.856.400,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					dan Sumber Belajar Indikator Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan , Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar Melalui Penjaminan Mutu Lembaga Pelatihan, Sertifikasi Sistem											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Manajemen Mutu ISO 9001:2015, Akreditasi Lembaga dan Akreditasi Program Diklat											
					Jumlah Laporan Penjaminan Mutu Lembaga Pelatihan.	Lapor an	12	12	238,618, 800,-	12	238,618, 800,-	12	238,618, 800,-	36	715,856,40 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
					Sertifikasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015	Lapor an	1	1	45,000,0 00,-	1	45,000,0 00,-	1	45,000,0 00,-	3	135,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Akreditasi Lembaga	Lapor an Akred itasi	1 (B)	1 (A)	200,000, 000,-	1 (A)		1 (A)		1 (A)	200,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
					Akreditasi Program Pelatihan Dasar	Lapor an Akred itasi	1 (B)	1 (A)	200,000, 000,-	1 (A)		1 (A)		1 (A)	200,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
					Akreditasi Program Pelatihan Pengawas	Lapor an Akred itasi	1 (B)	1 (B)		1 (A)	250,000, 000,-	1 (A)		1 (A)	250,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
					Akreditasi Program Pelatihan Administrato	Lapor an Akred itasi	1 (B)	1 (B)		1 (A)	250,000, 000,-	1 (A)		1 (A)	250,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					r											gaan
					Akreditasi Program Pelatihan Teknis dan Fungsional	Lapor an Akred itasi	-	4	200,000, 000,-	4	250,000, 000,-	4	300,000, 000,-	12	750,000,00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
					5.04.02.1.02. 05	Pelaksanaan Kerjasama antar Lembaga	Kinerja Terlaksanany a Kerja Sama Antar Lembaga Indikator Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Doku men	24	30	100,000, 000,-	40	150,000, 000,-	50	200,000, 000,-	120

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
Penunjan g urusan Pemerint ahan Bidang Pendidik an dan Pelatihan	Mengemban gkan kurikulum dan perangkat pembelajara n	Terwujudny a pengemban gan kurikulum dan perangkat pembelajara n	5.04.02	Pengemban gan Sumber Daya Manusia	Indikator Kinerja Tujuan :	Perse n	80	100		100		100		100		Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan Fungsional
					- Tersediany a Kurikulum Pelatihan	Perse n	50	100		100		100		100		
					Indikator Kinerja Sasaran :	Perse n	80	100		100		100		100		
					- Tersediany a Perangkat Pembelajar an sesuai kebutuhan	Perse n				100		100		100		
					- Cakupan Kurikulum Pelatihan yang	Perse n										

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Ditetapkan											
					- Cakupan Perangkat Pembelajaran yang Sesuai Kebutuhan	Perse n	50	100		100		100		100		
					Indikator Kinerja Program : Terlaksana Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Perse n	80	100		100		100		100		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.02.1.01	Pengemban gan Kompetens i Teknis	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany a Pengembang an Kompetensi Teknis	Doku men	6	10	300.000.00 0,-	15	500.000.00 0,-	20	750.000.00 0,-	45	1.550.000.00 0,-	
			5.04.02.1.01. 02	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajara n Pemerintaha n dalam Negeri Kompetensi Teknis	Kinerja Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti,	Doku men	6	10	300,000, 000,-	15	500,000, 000,-	20	750,000, 000,-	45	1,550,000,00 0,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Adminstras i Penyelengg ara Urusan Pemerintaha n Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintaha n Umum	dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggar a Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Indikator Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggar a Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun yaitu Dokumen											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Kurikulum Pelatihan											
			5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembaga an, Pengemban gan Kompetens i Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany a Sertifikasi Kelembagaan , Pengembang an Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Doku men	7	15	2.500.000. 000,-	17	2.800.000.0 00,-	19	3.050.000. 000,-	51	8.350.000.00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan
			5.04.02.1.02. 06	Penyusunan Standar Perangkat	Kinerja Tersusunnya Standar	Doku men	7	15	2.500.000. 000,-	17	2.800.000.0 00,-	19	3.050.000. 000,-	51	8.350.000.00 0,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Pembelajaran Pemerintah an Dalam Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional	Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional Indikator Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional yang Disusun yaitu Perangkat Pembelajaran dan Media Publikasi yang Tersedia											
					Jumlah Dokumen / Laporan	Doku men	2	10	2,000,000 ,000,-	12	2,300,000 ,000,-	14	2,550,000 ,000,-	36	6,850,000,0 00,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Perangkat Pembelajaran											
					Jumlah Dokumen / Laporan Media Publikasi yang Tersedia	Doku men	5	5	500,000,000,-	5	500,000,000,-	5	500,000,000,-	15	1,500,000,000,-	
Penunjan g urusan Pemerint ahan Bidang Pendidik an dan Pelatihan	Meningkatk an Kompetensi Teknis dan fungsional ASN	Meningkatn ya Kompetensi Teknis dan fungsional ASN	5.04.02	Pengemban gan Sumber Daya Manusia	Indikator Kinerja Tujuan : Terwujudnya Pengembang an Kompetensi Teknis dan Fungsional serta	Perse n	80	100		100		100		100		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					sertifikasi	Perse n	80	100		100		100		100		
					Indikator Kinerja Sasaran : Persentase ASN yang mengikuti Bangkom Teknis dan Fungsional serta sertifikasi											
					Indikator Kinerja Program : Terlaksanany a Program Pengembang an Sumber											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Daya Manusia											
			5.04.02.1.01	Pengemban gan Kompetens i Teknis	Indikator Kegiatan : Terselenggar anya Pengembang an Kompetensi Teknis dan fungsional	Org	9.892	10.00 0	8.411.052. 000,-	10.00 0	10.317.104. 000,-	10.00 0	10.572.104 .000,-	30.00 0	29.300.260.0 00,-	Bidang Pengemb angan Kompete nsi Teknis dan Fungsional
			5.04.02.1.01. 03	Penyelengg araan Pengemban gan Kompetensi Teknis	Kinerja Pengembang an Kompetensi Teknis Umum, Inti	Org	9.892	10.00 0	8.411.052. 000,-	10.00 0	10.317.104. 000,-	10.00 0	10.572.104 .000,-	30.00 0	29.300.260.0 00,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum	dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum Indikator Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n	
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD			
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp		
					Kompetensi Melalui Pelatihan Teknis dan Fungsional, serta Orientasi Nilai dan Etika Organisasi PPPK												
					Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Org	9.604	10.000	2,961,052,000,-	10.000	4,767,104,000,-	10.000	4,922,104,000,-	30.000	12,650,260,000,-		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional	Org	30	80	300,000,000,-	80	350,000,000,-	80	400,000,000,-	240	1,050,000,000,-	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Berbasis IT bagi Pengajar dan Penyelenggara	Org	30	30	150,000,000,-	30	200,000,000,-	30	250,000,000,-	90	600,000,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					JumlahPPPK yang mengikuti Orientasi Pengenalan Etika dan Nilai Organisasi Lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Prov NTT	Org	228	3000	5,000,000,000,-	3000	5,000,000,000,-	3000	5,000,000,000,-	9000	15,000,000,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
			5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan	Kinerja Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan	Doku men	-	1	300,000,000,-	1	400,000,000,-	1	500,000,000,-	3	1,200,000,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Pemerintah n Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintah n Umum	Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum Indikator Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoorganis asian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembang											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					an Kompetensi											
			5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembaga an, Pengemban gan Kompetens i Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany a sertifikasi Kelembagaan , Pengembang an kompetensi Manajerial dan	Oran g	88	88	568.000. 000,-	88	635.000. 000,-	88	690.000. 000,-	120	1.893.000.00 0,-	Bidang Sertifika si dan Kelemba gaan

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Fungsional											
			5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/ Kota.	Kinerja Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/ Kota Indikator Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten / Kota yang tersertifikasi	Orang	88	88	568.000.000,-	88	635.000.000,-	88	690.000.000,-	120	1.893.000.000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan PBJ Level 1	Org	40	40	150,000,000,-	40	175,000,000,-	40	200,000,000,-	120	525,000,000,-	
					Jumlah ASN yang Lulus Ujian Sertifikasi PBJ Level 1	Org	2	20		30		40		90		
					Jumlah ASN yang mengikuti Sertifikasi Okupasi PPK	Org	30	30	200,000,000,-	30	225,000,000,-	30	250,000,000,-	90	675,000,000,-	
					Jumlah ASN yang Lulus Sertifikasi	Org	30	30		30		30		90		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Okupasi PPK											
					Jumlah ASN yang mengikuti UKOM Perpindahan dari Jabatan Lain	Org	10	10	50,000,000,-	10	60,000,000,-	10	60,000,000,-	30	170,000,000,-	
					Jumlah ASN yang Lulus UKOM Perpindahan dari Jabatan Lain	Org	10	10		10		10		30		
					Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan	Org	5	5	100,000,000,-	5	100,000,000,-	5	100,000,000,-	15	300,000,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					TOT fasilitator PBJ											
					Jumlah ASN yang Lulus Ujian TOT fasilitator PBJ	Org	5	5		5		5		15		
					Jumlah ASN yang megikuti pelatihan Penjenjangan Utama	Org	3	3	68,000,000,-	3	75,000,000,-	3	80,000,000,-	9	223,000,000,-	
Penunjan g urusan Pemerint ahan Bidang	Meningkatk an Kompetensi Manajerial, Pemerintaha	Meningkaty a Kompetensi Manajerial, Pemerintaha	5.04.02	Pengemban gan Sumber Daya Manusia	Indikator Kinerja Tujuan : Terwujudnya Pengembang	Perse n	80	100		100		100		100		Bidang Pengemb angan Kompete nsi

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
Pendidik an dan Pelatihan	n,Sosial Kultural	n, dan Sosial Kultural			an Kompetensi Manajerial, Pemerintahan , dan Sosial Kultural											Manajeri al, Pemerint ahan, dan Sosial Kultural
					Indikator Kinerja Sasaran : Persentase ASN yang mengikuti Pengembang an Kompetensi Manajerial, Pemerintahan , dan Sosial			Perse n	80	100		100		100		

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Kultural											
					Indikator Kinerja Program : Terlaksanany a Program Pengembang an Sumber Daya Manusia	Perse n	80	100		100		100		100		
			5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembaga an, Pengemban gan Kompetens	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksanany a Sertifikasi Kelembagaan	Oran g; Doku men;	3.192; -;	2.410; 2;	33.367.120 .000,-	3.450; 2;	43.097.625 .000,-	4.530; 2;	54.247.730. 000,-	10.39 0; 6;	129.212.475. 000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				i Manajerial dan Fungsional	, Pengembang an Kompetensi Manajerial dan Fungsional											
			5.04.02.1.02. 07	Penyelengg araan Pengemban gan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Kinerja Terselenggar anya Pengembang an Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi,	Org	3.192	2.410	32.867.120 .000,-	3.450	42.597.625 .000,-	4.530	53.747.730. 000,-	10.39 0	129.212.475. 000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				Fungsional, Kepemimpi nan dan Prajabatan.	Jabatan Fungsional, Kepemimpin an dan Prajabatan Indikator Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembang an Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Fungsional, Kepemimpin an dan Prajabatan Melalui Pelatihan Sosial Kultural, Pemerintahan , Manajerial, dan Pelatihan Dasar CPNS											
					Jumlah apartur yang mengikuti pelatihan Sosial Kultural	Org	-	30	250,000, 000,-	30	300,000, 000,-	30	300,000, 000,-	90	850,000,00 0,-	
					Jumlah	Org	152	200	250,000,	200	300,000,	200	350,000,	600	900,000,00	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					apartur yang mengikuti pelatihan Pemerintahan				000,-		000,-		000,-		0,-	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator (Klasikal)	Org	70	160	4,576,020,000,-	200	5,720,025,000,-	240	6,864,030,000,-	600	17,160,075,000,-	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator	Org	-	160	3,756,800,000,-	160	3,756,800,000,-	160	3,756,800,000,-	480	11,270,400,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					r (Blended)											
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpin an Pengawas (Klasikal)	Org	40	200	6,098,000 ,000,-	200	6,098,000 ,000,-	240	7,317,600 ,000,-	640	19,513,600, 000,-	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpin an Pengawas (Blended)	Org	-	160	3,756,80 0,000	160	3,756,800 ,000,-	160	3,756,80 0,000,-	480	11,270,400, 000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNSD (Klasikal)	Org	2.930	1000	11,386,000,000,-	1500	17,079,000,000,-	2000	22,772,000,000,-	4500	51,237,000,000,-	
					Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Dasar CPNSD (Blended)	Org	-	500	2,793,500,000,-	1000	5,587,000,000,-	1500	8,380,500,000,-	3000	16,761,000,000,-	
			5.04.02.1.02.08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan	Kinerja Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi,	Doku men	-	2	500,000,000,-	2	500,000,000,-	2	500,000,000,-	6	1.500,000,000,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaa n dan Tenaga Pengemban gan Kompetensi , Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengemban	Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang an Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembang an Kompetensi											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
				gan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpi nan dan Prajabatan.	Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpin an dan Prajabatan Indikator Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinas ian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang an Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembang an Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan											

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJMD (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
					Tinggi, Kepemimpin an dan Prajabatan											
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan Dasar CPNS	Doku men	1	1	250,000, 000,-	1	250,000, 000,-	1	250,000, 000,-	3	750,000,00 0,-	
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan Kepemimpin an	Doku men	1	1	250,000, 000,-	1	250,000, 000,-	1	250,000, 000,-	3	750,000,00 0,-	

Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

Bidang Urusan	Tujuan	Sasaran	Kode	Program/ Kegiatan/S ub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome), Indikator Kegiatan (Output), Kinerja dan Indikator Sub Kegiatan	Satua n	Kondi si Kinerj a Awal RPJM D (Tahu n 2022)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Perangk at Daerah / Unit Pengelol a Kegiata n
								Tahun-1 (2024)		Tahun-2 (2025)		Tahun-3 (2026)		Kondisi Kinerja pada akhir periode RPD		
								Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	Targe t	Rp	
TOTAL ANGGARAN									67,606,290 ,800,-		83,200,847 ,800,-		99,724,952 ,800,-		250,532,091, 400,-	

BAB VII

INDIKATOR KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPD Provinsi NTT Tahun 2024-2026. Indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang mengacu pada tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

Tabel : 7.1
Deskripsi dan Formula Indikator Kinerja Utama
Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Provinsi Nusa
Tenggara Timur

NO	INDIKATOR KINERJA	DESKRIPSI	FORMULA	TARGET
1.	Predikat akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan	Akreditasi adalah Penilaian kelayakan terhadap Lembaga Penyelenggara Pelatihan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara	Predikat Akreditasi yang ditetapkan oleh LAN	A
2.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS	Akreditasi adalah Penilaian kelayakan terhadap Program Pelatihan Dasar CPNS sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara	Predikat Akreditasi yang ditetapkan oleh LAN	A
3.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	Akreditasi adalah Penilaian kelayakan terhadap Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara	Predikat Akreditasi yang ditetapkan oleh LAN	A
4.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator	Akreditasi adalah Penilaian kelayakan terhadap Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara	Predikat Akreditasi yang ditetapkan oleh LAN	A
5.	Akreditasi Program Pelatihan teknis dan	Akreditasi adalah Penilaian kelayakan terhadap Program	Jumlah Program Terakreditasi	12

NO	INDIKATOR KINERJA	DESKRIPSI	FORMULA	TARGET
	Fungsional	Pelatihan Teknis dan Fungsional sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Lembaga/Instansi Teknis terkait		
6.	Pelatihan sesuai standar	Pelatihan sesuai standar adalah Pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan standar yang ditetapkan (SOP dan NSPK)	Realisasi Pelatihan sesuai standar / Jumlah Pelatihan yang ada X 100	100%
7.	Pelatihan sesuai kebutuhan	Pelatihan sesuai kebutuhan adalah Pelatihan yang diselenggarakan berdasarkan hasil Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK)	Realisasi Pelatihan sesuai kebutuhan / Jumlah Pelatihan yang ada X 100	100%
8.	Tersertifikasinya tenaga pelatihan pada BPSDMD	Tersertifikasinya tenaga pelatihan adalah Tenaga Pelatihan (Pengelola / Penyelenggara / Pengajar yang telah tersertifikasi	Jumlah Tenaga Pelatihan yang bersertifikat / Jumlah Tenaga Pelatihan yang ada X 100	100%
9.	Terisinya formasi jabatan fungsional widyaiswara sesuai formasi	Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Pendidikan, Pengajaran, Pelatihan (Dikjartih) PNS, Evaluasi, dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah	1) Analisis Kebutuhan WI Maksimal = Total JP/JP Minimal 2) Analisa kebutuhan WI Minimal = Total JP / JP Minimal X Rata Mata Diklat yang di ampu Per WI. (Sumber PerLAN 8 thn 2008)	100%
10.	Tersedianya tenaga ahli atau narasumber sesuai kebutuhan pelatihan	Narasumber adalah orang yang memberikan atau mengetahui secara jelas tentang suatu informasi atau menjadi sumber informasi; Tenaga Ahli adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam memberikan jasa keahliannya tidak terikat oleh hubungan kerja	Jumlah tenaga ahli atau narasumber yang tersedia / Jumlah tenaga ahli atau narasumber yang dibutuhkan X 100%	100%

NO	INDIKATOR KINERJA	DESKRIPSI	FORMULA	TARGET
11.	Berfungsinya prasarana dan sarana pada BPSDMD	Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses pelatihan Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud dan tujuan pelatihan	Prasarana dan Sarana yang berfungsi / Prasarana dan Sarana yang ada X 100	100%
12.	Pemenuhan Prasarana dan Sarana dan pelatihan sesuai kebutuhan	Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses pelatihan Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud dan tujuan pelatihan	Prasarana dan Sarana yang Terpenuhi / Prasarana dan Sarana yang dibutuhkan X 100	100%
13.	Tersusunnya Kurikulum Pelatihan sesuai kebutuhan	Kurikulum Pelatihan adalah materi yang digunakan sebagai sumber perspektif pembelajaran, serta strategi yang digunakan, dan dimaksudkan untuk mencapai target program diklat.	Jumlah Kurikulum yang tersusun / Jumlah Kurikulum yang dibutuhkan X 100	100%
14.	Tersedianya Perangkat Pembelajaran sesuai kebutuhan	Perangkat Pembelajaran adalah alat atau perlengkapan untuk melaksanakan proses yang memungkinkan tenaga pelatih dan peserta melakukan kegiatan pembelajaran (RPP, Modul/Bahan Ajar, Lembar Kerja Peserta, Instrumen Evaluasi, dan Media Pembelajaran)	Jumlah Perangkat Pembelajaran yang tersedia / Jumlah Perangkat Pembelajaran yang dibutuhkan X 100	100%
15.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi Manajerial	Pengembangan Kompetensi Manajerial adalah Pengembangan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi (Melalui Pelatihan Kepemimpinan yang terdiri dari PKN II, PKA, dan PKP)	Jumlah peserta yang mengikuti dan lulus bangkom / Target ASN X 100%	100%

NO	INDIKATOR KINERJA	DESKRIPSI	FORMULA	TARGET
16.	Terselenggaranya Pengembangan Pelatihan Kebijakan desentralisasi hubungan pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, hubungan pemerintah daerah dan DPRD, dan etika pemerintahan	Pelaksanaan Pelatihan Kebijakan Desentralisasi hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah, Pemerintahan Umum, Pengelolaan Keuangan Daerah, Hubungan Pemerintah Daerah dan DPRD, Etika Pemerintahan	Jumlah peserta yang mengikuti dan lulus bangkom / Target ASN X 100%	100%
17.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi Sosial Kultural	Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural adalah Pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.	Jumlah peserta yang mengikuti dan lulus bangkom / Target ASN X 100%	100%
18.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	Pengembangan Kompetensi Teknis adalah Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS; Pengembangan Kompetensi Fungsional adalah Pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional.	Jumlah peserta yang mengikuti dan lulus bangkom / Target ASN X 100%	100%

Tabel : 7.2
Target Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
Mengacu pada Tujuan Dan Sasaran RPD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Indikator Kinerja Utama	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Predikat akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan	B	A	A	A	A
2.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS	B	A	A	A	A
3.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	B	B	A	A	A
4.	Predikat Akreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator	B	B	A	A	A
5.	Akreditasi Program Pelatihan teknis dan Fungsional	-	4 Program	4 Program	4 Program	12 Program
6.	Pelatihan sesuai standar	60%	100%	100%	100%	100%
7.	Pelatihan sesuai kebutuhan	60%	100%	100%	100%	100%
8.	Tersertifikasinya tenaga pelatihan pada BPSDMD	90%	100%	100%	100%	100%
9.	Terisinya formasi jabatan fungsional widyaiswara sesuai formasi	-	100%	100%	100%	100%
10.	Tersedianya tenaga ahli atau narasumber sesuai kebutuhan pelatihan	-	100%	100%	100%	100%
11.	Berfungsinya prasarana dan sarana pada	80%	100%	100%	100%	100%

No	Indikator Kinerja Utama	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7
	BPSDMD					
12.	Pemenuhan Prasarana dan Sarana dan pelatihan sesuai kebutuhan	80%	100%	100%	100%	100%
13.	Tersusunnya Kurikulum Pelatihan sesuai kebutuhan	80%	100%	100%	100%	100%
14.	Tersedianya Perangkat Pembelajaran sesuai kebutuhan	50%	100%	100%	100%	100%
15.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi Manajerial	98%	100%	100%	100%	100%
16.	Terselenggaranya Pengembangan Pelatihan Kebijakan desentralisasi hubungan pemerintah pusat dan daerah, pemerintahan umum, pengelolaan keuangan daerah, hubungan pemerintah daerah dan DPRD, dan etika pemerintahan	70%	100%	100%	100%	100%
17.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi Sosial Kultural	-	100%	100%	100%	100%
18.	Terselenggaranya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	98%	100%	100%	100%	100%

BAB VIII

P E N U T U P

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 merupakan penjabaran secara operasional dari dokumen Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatannya sekaligus sebagai acuan bagi stakeholders yang memiliki keterkaitan dengan program pembangunan SDM Aparatur di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan serta keberlanjutan pembangunan SDM Aparatur di Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut :

1. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024-2026 secara murni dan konsekuen;
2. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan yang dilaksanakan dengan prioritas pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur;
3. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.