



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PERUBAHAN BPSDMD PROVINSI NTT TAHUN ANGGARAN 2018 - 2023



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Keterkaitan Renstra dan RPJMD	5
Gambar 1.2	Bagan Alur Kedudukan Renstra	6
Gambar 2.1	Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi NTT	19
Gambar 3.1	Arah Kebijakan Pengembangan SDM ASN NTT 2018-2023	90
Gambar 3.2	Kerangka Nilai-nilai Strategis "Prima".....	114
Gambar 3.3	Alur Pikir Logis Nilai Utama PRIMA dalam mewujudkan Visi Organisasi.....	119
Gambar 3.4	Logo Nilai Budaya Kerja "PRIMA" BPSDMD Provinsi NTT.....	120
Gambar 3.5	Maklumat Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT.....	123
Gambar 3.6	Tujuan Pembangunan Berkelanjutan / Sustainable Development Goals (TPB/SDGs)	139
Gambar 4.1	Arsitektur Kinerja Pembangunan Daerah.....	146
Gambar 5.1	Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah	159

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	9
1.3 Maksud dan Tujuan	13
1.4 Sistematika Penulisan	14
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NTT	17
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BPSDMD Provinsi NTT	17
2.1.1 Tugas	17
2.1.2 Fungsi	17
2.1.3 Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi NTT	18
2.1.4 Uraian Tugas Jabatan	20
2.2. Sumber Daya BPSDMD Provinsi NTT	49
2.2.1. Sumber Daya Manusia	49
2.2.2. Sarana Prasarana	55
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	59
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	70
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BPSDMD PROVINSI NTT	78
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	78
3.2. Telaahan Visi, Misi, Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah	82
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi	126
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD	136
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	141

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	144
4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi NTT	144
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	150
5.1. Strategi	150
5.2. Arah Kebijakan	153
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	160
6.1. Rencana Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja.....	160
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	202
BAB VIII PENUTUP	215

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sebaran Pegawai Berdasarkan Status	49
Tabel 2.2	Sebaran Pegawai Berdasarkan Kelompok Jabatan	50
Tabel 2.3	Sebaran Pegawai Menurut Kepangkatan	52
Tabel 2.4	Sebaran Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 2.5	Sebaran Pegawai Berdasarkan Eselonering	54
Tabel 2.6	Prasarana Utama BPSDMD	55
Tabel 2.7	Prasarana Pendukung BPSDMD	57
Tabel 2.8	Sarana Diklat BPSDMD	58
Tabel 2.9	Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDMD 2019-2020	60
Tabel 2.10	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BPSDMD	63
Tabel 2.11	Jumlah Penyelenggaraan Diklat Tahun 2019 – 2020	66
Tabel 2.12	Jumlah Alumni Diklat Tahun 2013 – 2020	67
Tabel 2.13	Target dan Realisasi Belanja BPSDMD 2013 – 2020.....	68
Tabel 2.14	Target dan Realisasi PAD BPSDMD 2013 – 2020	69
Tabel 2.15	Identifikasi Faktor-Faktor Dominan Internal dan Eksternal Dalam Pengembangan Strategi Efektif Revitalisasi Fungsi Manajemen Kelembagaan	72
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah.....	80
Tabel 3.2	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT yang dapat mempengaruhi pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023	94
Tabel 3.3	Perilaku Utama Nilai-nilai Prima.....	115
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDMD	147

Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada Misi V RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	151
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	156
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Pada BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2019 – 2020	161
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Program BPSDMD Provinsi NTT	203
Tabel 7.2	Indikator Kinerja BPSDMD Prov. NTT yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	207

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan, karena atas berkat dan penyertaanNya penyusunan Dokumen Rencana Strategis Perubahan (Renstra-P) Tahun 2018 – 2023 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang direncanakan. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Perda Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, maka sebagai salah satu perangkat daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur wajib menyusun Rencana Strategis Perubahan Tahun 2018 – 2023, dengan mengacu pada Rancangan RPJMD Perubahan serta Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih.

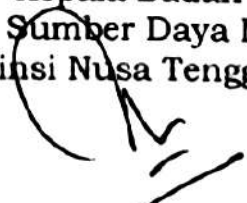
Renstra Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Perubahan (RPJMD-P) Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 yang berisi tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat

daerah. Dokumen ini merupakan pedoman bagi seluruh jajaran di lingkungan perangkat daerah dalam menyusun perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur daerah selama sisa waktu tiga tahun kedepan. Dengan telah tersusunnya Renstra Perubahan ini diharapkan pelaksanaan kegiatan untuk mendukung tercapainya sasaran program dapat lebih terkoordinasi, terarah dan berkelanjutan serta dapat lebih disinergikan dengan pihak – pihak terkait.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam penyusunan Rencana Strategis Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023, semoga dokumen ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam seluruh proses pelaksanaan kegiatan khususnya berkaitan dengan perencanaan kegiatan, sehingga terjadi harmonisasi dan keterpaduan langkah dalam mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang berkompeten.

Kupang, 16 Februari 2021

Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur,


Dr. Keron A. Petrus, SE, MA
Pembina Utama Muda
NIP. 19620716 198601 1 002



GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

**PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 14 TAHUN 2021**

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR 43A TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018-2023**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,**

- Menimbang :**
- a. bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 telah ditetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
 - b. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, maka Rencana Strategis Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu diubah;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);

2. 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);
3. 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 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
5. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 001 Seri E Nomor 001);
6. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 004, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0105) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2021 Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0116);

7. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 44A);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR NOMOR 43A TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2018-2023.

Pasal I

Ketentuan Lampiran I sampai dengan Lampiran XXXIX Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 43A Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 (Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 Nomor 44A yang telah diubah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran XXXIX dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ditetapkan di
pada tanggal 19 Februari 2021

GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,

VIKTOR BENGTU LAISKODAT

Diundangkan di Kupang
pada tanggal 19 Februari 2021

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN NUSA TENGGARA TIMUR,

BENEDIKTUS POLO MAING

BERITA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR TAHUN 2021 NOMOR 014

Lampiran : II

Nomor : BP4D.050.13/Pemsos. /02/2021

BERITA ACARA
HASIL VERIFIKASI AKHIR RENSTRA PERANGKAT DAERAH
PERUBAHAN
(RENSTRA - P) PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018 - 2023

Pada Hari ini Jumat Tanggal 05 Bulan Februari Tahun dua ribu dua puluh satu secara virtual yang di fasilitasi oleh Bappelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur, telah diselenggarakan Proses Verifikasi Rencana Strategis Perangkat Daerah Perubahan (RENSTRA - P) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023 yang membahas usulan Program, Kegiatan Pagu Anggaran sesuai dengan Target, Program, Sasaran, Indikator dan Pagu RPJMD Perubahan Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 - 2023, yang dihadiri oleh Perangkat Daerah Provinsi sebagaimana tercantum dalam daftar hadir peserta online dalam Lamipran I berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan :

1. Pengantar yang disampaikan oleh Kepala Bidang Pemerintahan dan Sosial Budaya pada Bapelitbangda Provinsi Nusa Tenggara Timur
2. Pelaksanaan verifikasi RENSTRA-P Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Hasil RENSTRA -P Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur

MENYEPAKATI

- KESATU** : Menyepakati kesesuaian Target. Program, Sasaran, Indikator serta Pagu yang telah ditetapkan pada RPJMD Perubahan Provinsi NTT Tahun 2018 - 2023.
- KEDUA** : Menyepakati IKU Perangkat Daerah pada RENSTRA-P Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- KETIGA** : Menyepakati Hasil Pembahasan RENSTRA-P Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023 untuk proses penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah Tahun 2022 dan RKPD Tahun 2022.

Demikian berita acara ini dibuat sebagai dasar penetapan Keputusan Gubernur tentang Pengesahan RENSTRA -P Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023.

Kupang, 05 Februari 2021

Kepala Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Provinsi NTT



Dr. Keron Ama Petrus, SE, MA.
NIP. 196207161986011002

Kepala Bidang Pemerintahan dan
Sosial Budaya Bappelitbangda
Provinsi NTT

Selaku Verifikator Renstra – P PD,

Johny E. Ataupah, SP, MM
NIP. 197206131999031009

Mengetahui
KEPALA BAPPELITBANGDA
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,



ROSMA S. D. LANA, SH, M.Si
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19650927 199011 1 004

LAMPIRAN VIII : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR

NOMOR : 19 TAHUN 2021

TANGGAL : 19 Februari 2021

**RENCANA STRATEGIS
PERANGKAT DAERAH BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2018-2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan daerah, maka diperlukan suatu proses perencanaan agar pembangunan daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan Tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Definisi diatas sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Berikaitan dengan itu, Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Perda Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, mengamanatkan bahwa setiap Perangkat Daerah diwajibkan menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah, sebagai dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun.

Dengan demikian setiap pemerintahan daerah perlu menyusun sebuah perencanaan yang komprehensif, sinergid dan berkesinambungan sebagai pedoman bagi kepala daerah dalam meyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan daerah

yang dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Selanjutnya berbagai kebijakan tersebut dijabarkan lebih lanjut kedalam dokumen perencanaan yang dibuat oleh Perangkat Daerah (PD) dalam bentuk dokumen Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

Rencana Strategis Perubahan (Renstra-P) merupakan Dokumen Perencanaan 5 (lima) Tahunan Perangkat Daerah (PD), merupakan dokumen teknis setelah Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan. Rencana Strategis (Renstra) Perubahan PD memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan, disamping itu juga memperhatikan evaluasi kinerja Perangkat Daerah (PD) tersebut terhadap implementasi Rencana Strategis (Renstra) Perubahan pada 5 (lima) tahun sebelumnya.

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah mewajibkan setiap Perangkat Daerah (PD) untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra) 5 (lima) Perubahan tahunan yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk dengan 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, selanjutnya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya telah ditetapkan struktur organisasi yang dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Sebagai salah satu Instansi Pemerintah Daerah, yang sesuai dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra) Perubahan 5 (lima) tahunan 2018-2023 sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Perubahan tahun 2018-2023 (Perda NTT Nomor 1 Tahun 2019). Dengan demikian diharapkan dapat menentukan arah pengembangan untuk meningkatkan kinerja, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik lokal, regional, nasional, maupun global dalam bidang pengembangan sumber daya manusia yang tergambar dalam kebijakan, program dan kegiatan selama 5 (lima) tahun kedepan.

Rencana Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan penjabaran teknis atas dokumen RPJMD 2018-2023 yang merupakan agenda *Platform* Gubernur Terpilih. Dokumen perencanaan tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman evaluasi internal untuk menjawab pertanyaan - pertanyaan : dimana kita berada sekarang, kemana kita akan menuju, dan bagaimana kita menuju ke sana.

Penyusunan Renstra ini dilaksanakan dengan analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal yang merupakan langkah yang penting dengan memperhitungkan kekuatan (strenghts), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), dan tantangan (threats) yang ada. Rencana Strategis Perubahan ini merupakan suatu proses yang berorientasi pada proses dan hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, dengan tetap memperhatikan potensi yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya alam, kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi. Rencana strategis disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan diimplementasikan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah tahunan.

Hubungan dokumen Renstra Perubahan dan Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RPJMD Perubahan sebagaimana pada Gambar 1.1 berikut ini.

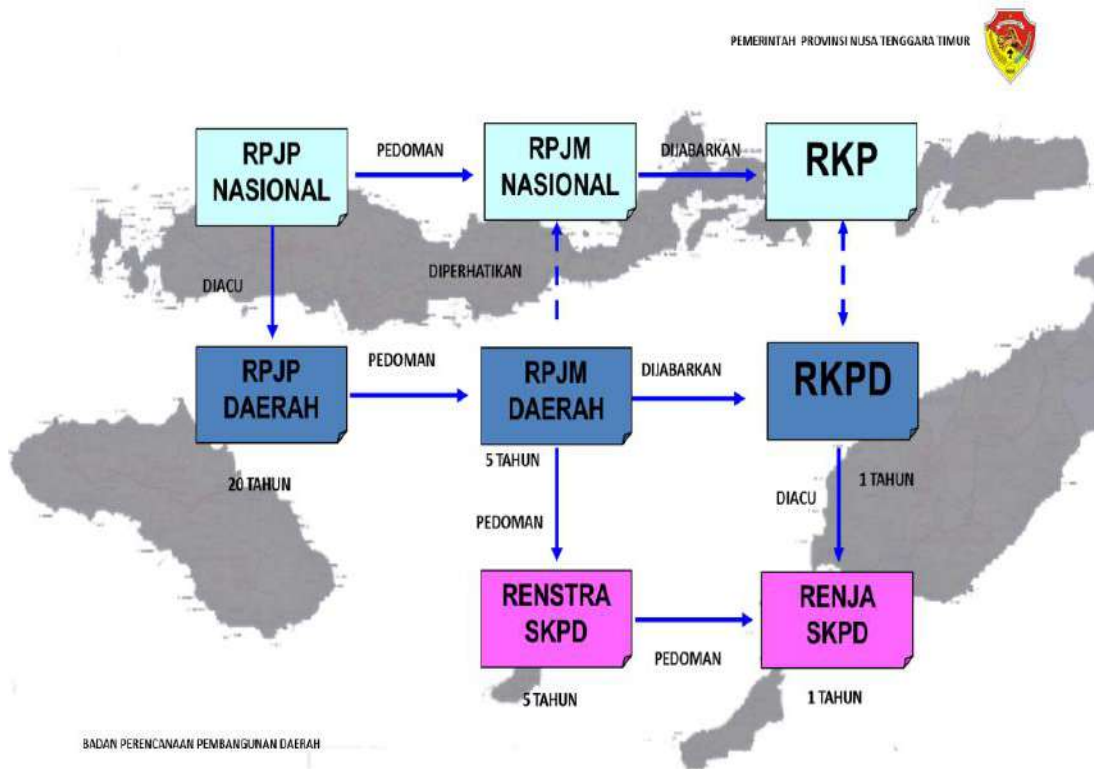
Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra dan RPJMD



Sumber : Materi Presentasi Kepala Bapleitbangda Prov. NTT
Tentang Perubahan Renstra PD, Tahun 2021

Acuan utama penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, yang merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025 yang disinergikan dengan visi, misi dan agenda pembangunan dari Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur terpilih pada pilkada tahun 2018. Berikut alur kedudukan renstra sebagaimana tergambar pada bagan berikut:

Gambar 1.2 : Bagan Alur Kedudukan Renstra



Sumber: Paparan Bappeda Provinsi NTT, 2019

Renstra menjadi bagian yang penting bagi daerah sejak ditetapkannya PP No. 108 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pertanggungjawaban Kepala Daerah. Dalam PP tersebut dijelaskan bahwa Renstra atau Dokumen Perencanaan daerah lainnya yang disahkan oleh DPRD dan Kepala daerah, yang selanjutnya disebut Renstra adalah rencana lima tahunan yang menggambarkan visi, misi, tujuan, strategi, program dan kegiatan daerah. Renstra PD merupakan penjabaran dari RPJMD yang berpedoman kepada RPJP Daerah dan RPJP Nasional, dan selanjutnya Renstra PD menjadi pedoman penyusunan Renja PD lima tahunan.

Dengan terbitnya Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, semakin memperkuat posisi tawar Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka peningkatan kompetensi sumber daya manusia khususnya ASN. Dalam Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah, yang tugasnya adalah memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas.

Namun faktanya kepercayaan masyarakat terhadap Pegawai ASN (PNS) saat ini cenderung negatif (malas, kurang melayani, tidak produktif, dan lain sebagainya). Hal tersebut tentunya membutuhkan perubahan terhadap mindset ASN yang seharusnya berorientasi pada pelayanan. Adapun penyebab rendahnya kinerja ASN adalah karena kompetensi (pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku) ASN yang belum memadai dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, BPSDMD Provinsi NTT sebagai Lembaga Pengembangan SDM ASN di NTT perlu mendesain pola pengembangan SDM daerah yang sesuai kebutuhan dan kepentingan daerah.

Sejalan dengan itu, untuk mewujudkan Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur 2018–2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”, membutuhkan ASN NTT yang BERMENTAL MELAYANI melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan serta sikap dan perilaku untuk meraih kinerja pelayanan yang baik dan memuaskan. Untuk

itu, BPSDMD berkomitmen mengembangkan kompetensi, kualifikasi dan kinerja SDM ASN di NTT yang berkarakter PRIMA yang merupakan nilai-nilai perilaku yang harus terinternalisasi dalam kepribadian setiap ASN secara nasional. Oleh karena itu, penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia selain berpedoman pada RPJMD Provinsi NTT Tahun 2018 - 2023, juga memperhatikan dan menelaah Renstra BPSDM Kementrian Dalam Negeri Tahun 2015 - 2019, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Tahun 2015-2019 sebagai lembaga pembina penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur.

Sehubungan dengan berbagai tuntutan akibat perubahan yang saat ini, dipandang perlu menyusun Renstra Perubahan. Adapun alasan perubahan Rencana Strategis yang dilakukan, disebabkan oleh beberapa hal, antara lain:

- 1) Hasil evaluasi terhadap pencapaian kinerja perangkat daerah khususnya untuk tahun 2019. Sedangkan tahun 2020 belum bisa digunakan, karena tahun 2020 belum berakhir;
- 2) Adanya perubahan aturan dan kebijakan dari Pusat, antara lain : a. Perubahan kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, b. Perubahan nomenklatur program dan kegiatan yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur

Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, dan c. Perubahan Kebijakan daerah yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2021 tentang RPJMD Perubahan Tahun 2018-2023.

- 3) Terjadinya wabah Pandemi COVID-19 yang berdampak langsung kepada perubahan aktivitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat antara lain: a. Penyebaran Covid 19 menyebabkan sejumlah pembatasan yang berimbas pada terjadinya kontraksi ekonomi, b. Sampai Triwulan ke tiga Tahun 2020, pertumbuhan ekonomi Nasional mengalami kontraksi minus 3,49% dan NTT minus 1,68%. Dibanding Triwulan ke dua, angka kontraksi ini semakin berkurang. Kesimpulan sementara upaya-upaya pemulihan ekonomi sudah tepat namun masih butuh waktu untuk mengoptimalkan dampak penanganan Covid 19 dan c. Perlu penyesuaian target-target pembangunan dengan situasi dan kondisi yang ada.

1.2 Landasan Hukum

Dasar hukum penyusunan Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1649);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2005-2025;
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;

15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Perda Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
17. Keputusan Kepala LAN No. 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Kepala LAN-RI nomor 18 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;
19. Peraturan Kepala LAN-RI nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
20. Peraturan Kepala LAN RI Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV;
21. Peraturan LAN RI Nomor 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127);

22. Peraturan LAN RI Nomor 12 tahun 2018 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1800);
23. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2008 Nomor 001 Seri E Nomor 001, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0011);
24. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023;
25. 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;
26. 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);
27. 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).

28. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

1.3 Maksud dan Tujuan

1. Maksud

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023, adalah peningkatan kinerja penyelenggaraan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah yang telah disepakati dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi NTT Tahun 2018-2023.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 adalah sebagai berikut :

- 1) Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk mewujudkan tujuan dan sasaran daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara.
- 2) Menjadi acuan kerja resmi bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur serta para pihak terkait dalam upaya

pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil Negara di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

- 3) Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 4) Mewujudkan perencanaan yang bersinergis, terpadu, terarah, dan terukur serta menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan;.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT Tahun 2018-2023 disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang tentang gambaran umum potensi dan permasalahan bidang / lingkup yang menjadi tugas pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT, selain itu dimuat landasan hukum, maksud dan tujuan, hubungan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya, serta uraian singkat tentang sistematika penyusunan renstra ini.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya perangkat

daerah, kinerja pelayanan perangkat daerah, dan tantangan serta peluang pengembangan pelayanan perangkat daerah BPSDMD Provinsi NTT.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Dalam bab ini dipaparkan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah, telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra K/L dan renstra, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis serta penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Dalam bab ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDMD Provinsi NTT beserta indikator kinerjanya.

BAB V STRATEGIS DAN ARAH KEBIJAKAN

Dalam bab ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT dalam 5 Tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indicator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Dalam bab ini dikemukakan indicator kinerja BPSDMD Provinsi NTT yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Dalam bab ini memuat tentang penegasan fungsi Renstra, yaitu berkalu sebagai acuan dan pedoman bagi segenap jajaran BPSDMD Provinsi NTT serta referensi bagi semua pengguna dan stakeholder.

LAMPIRAN

Berisi tentang lampiran-lampiran yang dipandang perlu meliputi matriks-matriks, Analisis-analisis, perhitungan-perhitungan serta peraturan perundangan yang relevan.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Tugas, fungsi, dan susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur berdasarkan 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 selanjutnya ditindalajuti dengan Peraturan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, adalah sebagai berikut :

2.1.1 Tugas

Tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT adalah Membantu Gubernur melaksanakan fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi Kewenangan Daerah.

2.1.2 Fungsi

Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT adalah sebagai berikut:

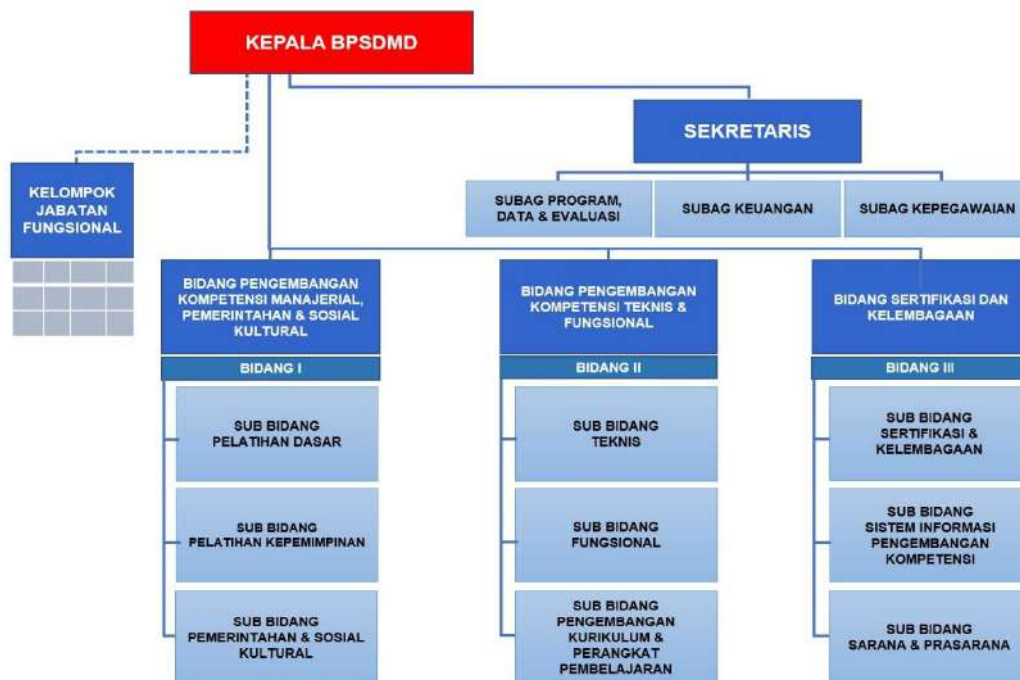
- 1) Penyusunan kebijakan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;

- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintahan daerah di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merujuk pada Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi NTT Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2016 Nomor 009, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0082). Pada dasarnya struktur ini menggambarkan Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional dan Unit Pelaksana Teknis Badan.

Gambar 2.1
Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi NTT



Sumber: Peraturan Daerah Provinsi NTT Nomor 1 Tahun 2019

Struktur organisasi di atas, merupakan *follow up* atas kebijakan re-strukturisasi perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi NTT. Namun, jika mengacu pada PP Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, BPSDMD Provinsi NTT adalah perangkat daerah dengan tipologi A, yang secara struktur terdiri dari : Eselon II : 1 Orang, Eselon III : 4 Orang; Eselon IV : 12 Orang, yang dapat diperincikan sebagai berikut:

- 1) Sekretariat terdiri atas 3 (tiga) Sub Bagian:
 - (1) Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi;
 - (2) Sub Bagian Keuangan;
 - (3) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
- 2) Bidang terdiri atas 3 (tiga) Bidang, meliputi:

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial,
terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Pelatihan Dasar
 - b. Sub Bidang Pelatihan Kepemimpinan
 - c. Sub Bidang Pemerintahan dan Sosial Kultural
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
 - a. Sub Bidang Teknis
 - b. Sub Bidang Fungsional
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran
- (3) Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan, terdiri dari:
 - a. Sub Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan
 - b. Sub Bidang Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi
 - c. Sub Bidang Sarana dan Prasarana.
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional
 - (1) Widyaiswara
 - (2) Asessor
 - (3) Pustakawan
 - (4) Arsiparis

2.1.4 Uraian Tugas Jabatan

Uraian tugas jabatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

1) Kepala Badan

Kepala BPSDMD membawahi Sekretariat, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional dan Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan. Adapun fungsi Kepala Badan, sebagai berikut:

- a. 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;
- b. 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;
- c. Merumuskan dan menetapkan laporan kinerja dan laporan keuangan Badan sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku sebagai pedoman pertanggungjawaban pelaksanaan tugas;
- d. Merumuskan program kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan program dan kegiatan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan ketentuan dan

peraturan yang berlaku sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- f. Mengkoordinasikan penyusunan rencana pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang berbasis kinerja agar tersedia aparatur yang berkompeten dibidangnya;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- h. Mengolah dan mempertanggungjawabkan aset unit agar aset terpelihara dan dimanfaatkan secara efisien dan efektif;
- i. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Badan berdasarkan rencana kerja agar diketahui permasalahannya guna tercapai hasil kerja yang optimal;
- j. Mengendalikan penyusunan rumusan dan menetapkan laporan pelaksanaan Budaya Kerja, Pengawasan Melekat, Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, LKPJ, LPPD, Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja lainnya sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
- k. Membina dan memotivasi bawahan melalui pelatihan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja, pengembangan karier serta menjadi teladan dan motivator bagi masyarakat;
- l. Mengevaluasi pelaksanaan tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;

- m. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- n. Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kerjasama dengan baik;
- o. Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2) **Sekretaris**

Fungsi Sekretaris Badan adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan langkah-langkah operasional Sekretariat berdasarkan rencana kerja Badan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- b. Mendistribusikan tugas kesekretariatan meliputi program data dan evaluasi, keuangan dan barang milik daerah, kepegawaian dan umum agar pelaksanaan tugas berjalan dengan baik dan lancar;

- c. Memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efektifitas pelaksanaan tugas;
- d. Menyelia penyusunan laporan kinerja, Laporan Keuangan dan Laporan Kepegawaian sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
- e. Menyelia penyusunan rencana program/kegiatan Badan berdasarkan masukan data dari masing-masing unit kerja dilingkungan Badan agar tersedia program kerja yang partisipatif;
- f. Mengevaluasi pelaksanaan tugas kesekretariatan melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang telah dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kesekretariatan berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- h. Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kerjasama yang baik;
- i. Memberi petunjuk kepada bawahan dalam meningkatkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis

sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Untuk pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Sekretariat terbagi dalam 3 (tiga) sub bagian antara lain:

(1) Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi

Uraian tugas Sub Bagian Program, Data dan Evaluasi, adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan kegiatan sub bagian program, data dan evaluasi berdasarkan langkah-langkah operasional kesekretariatan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas dan memeriksa kerja bawahan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugas masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- c. Memeriksa dan melaksanakan hasil penyusunan dan penjabaran program berdasarkan ketentuan yang berlaku agar tersusunnya program dan kegiatan yang akomodatif;
- d. Menghimpun dan mengelolah serta menganalisis data dari masing-masing unit kerja di lingkungan Badan agar tersedia data base dan statistik badan sesuai kebutuhan;
- e. Menyusun laporan kinerja dan laporan dinas lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja sebagai bahan masukan bagi atasan;
- f. Mengevaluasi program dan kegiatan sesuai target kinerja sehingga dapat menjadi bahan masukan program dan kegiatan tahun berikutnya;

- g. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan program data dan evaluasi berdasarkan rencana kerja sebagai bahan;
- h. Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau Lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, professional, beretika dan bermoral;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(2) Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Uraian tugas Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana 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;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar

- terciptanya kompetensi ASN yang handal, profesional dan bermoral;
- c. Mengontrol pengumpulan dan pelaporan data dalam rangka penyusunan DUK dan nominatif, pengusulan Karpeg, Karis/Karsu, Asuransi kesehatan, Taspen, Sumpah PNS, Model C Pegawai dan Bapertarum agar tersedia data usulan yang valid;
 - d. Menyusun dan/atau mengoreksi bahan usul kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala pegawai sesuai periode yang telah ditetapkan agar tepat waktu;
 - e. Mempersiapkan administrasi Perjalanan Dinas, usul pengangkatan dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional, pelaksanaan sumpah dan pelantikan jabatan struktural, pensiun, cuti, satya lancana karya, penetapan angka kredit pejabat fungsional dan SKP/PPK agar tercipta tertib administrasi kepegawaian;
 - f. Mengontrol dan merekapitulasi daftar hadir pegawai sesuai data absensi harian agar tersedia data bagi pembinaan disiplin pegawai;
 - g. Melakukan penyusunan dan pengusulan kebutuhan diklat pegawai baik diklat struktural, teknis maupun fungsional untuk dijadikan sebagai data masukan kebutuhan diklat lebih lanjut agar pengusulan tepat waktu;
 - h. Melaksanakan kegiatan pengelolaan naskah dinas yang masuk dan keluar agar terarah dan terkendali;

- i. Melaksanakan dan mengecek kegiatan pengelolaan arsip baik arsip aktif, in aktif maupun arsip statis agar mudah dan cepat ditemukan apabila dibutuhkan;
- j. Melaksanakan kegiatan dan kelengkapan urusan rumah tangga kantor serta menata maupun membersihkan ruangan kantor agar terasa nyaman dan sehat dalam melaksanakan tugas;
- k. Mengontrol dan melaksanakan kegiatan pengamanan kantor pada jam dinas maupun diluar jam dinas agar terjamin keamanan sarana dan prasarana perkantoran;
- l. Menyusun laporan pelaksanaan Budaya Kerja dan pengendalian internal sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku; serta membuat laporan bulanan dan tahunan Sub Bagian Kepegawaian dan Umum dan laporan tugas kedinasan lainnya sebagai bahan masukan atasan;
- m. Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;

(3) Sub Bagian Keuangan

Uraian tugas Sub Bagian Keuangan, adalah sebagai berikut:

- a. 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;

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa kerja bawahan agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- c. Memeriksa dan hasil penyusunan rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Badan termasuk gaji PNS dan tunjangan lainnya agar terwujud pengelolaan keuangan transparan dan akuntabel;
- d. Meneliti dan mengkaji anggaran penerimaan dan pendapatan sesuai rencana agar terwujudnya pencapaian penerimaan sesuai target;
- e. Melakukan verifikasi dan rekonsiliasi anggaran penerimaan dan pengeluaran badan sesuai dengan data keuangan yang ada agar terwujud pengelolaan keuangan yang akuntabel;
- f. Melakukan pencatatan aset sesuai dengan pembelanjaan badan untuk penyusunan laporan neraca badan;
- g. Menyusun laporan keuangan bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan agar tersedia data pertanggungjawaban yang akurat;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan keuangan berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;
- i. Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau Lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. Membimbing bawahan dalam menegakan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya

PNS yang handal, professional, beretika dan bermoral;

3) **Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi**

Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural terdiri dari 3 Sub Bidang, yakni Sub Bidang Pelatihan Dasar, Sub Bidang Pelatihan Kepemimpinan dan Sub Bidang Pemerintahan dan Sosial Kultural. Adapun tugas dan fungsi Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural, adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan kegiatan bidang pengembangan kompetensi SDM berdasarkan Rencana Strategis Badan dan mengawasi keberhasilan pelaksanaan program tersebut;
- b. Membagi tugas, memberi arahan, petunjuk dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar tercapainya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas;
- c. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural sesuai ketentuan peraturan yang berlaku;
- d. Mengkoordinir kegiatan penyusunan kualifikasi tenaga pengajar, narasumber, penceramah, pembimbing, penguji dan peserta pengembangan kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural;

- e. Mengatur pelaksanaan pengembangan kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran berjalan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. Mengevaluasi pelaksanaan tugas sub bidang Pelatihan Dasar, sub bidang Pelatihan Kepemimpinan dan sub bidang Pemerintahan dan Sosial Kultural dalam rangka perbaikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM kedepan;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang handal, profesional dan berintegritas;
- h. Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kerjasama yang baik;
- i. Menyampaikan laporan kegiatan bidang secara periodik tentang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural terbagi dalam 3 (tiga) Sub Bidang tersebut yaitu:

(1) Sub Bidang Pelatihan Dasar

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Sub Bidang Pelatihan Dasar berdasarkan langkah-langkah operasional bidang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Menyiapkan administrasi pelaksanaan pelatihan dasar dan diklat prajabatan sesuai jadwal yang direncanakan;
- d. Menyusun kualifikasi pengajar, narasumber, penceramah, pembimbing dan penguji sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku serta memantau proses pembelajaran agar sesuai dengan kualifikasi pelaksanaan;
- e. Menerima dan menyeleksi calon peserta pelatihan dasar dan diklat prajabatan serta menerbitkan Surat Tanda Tamat Pelatihan bagi yang dinyatakan lulus dan Surat Keterangan telah mengikuti diklat (*Attendance*) bagi yang tidak lulus;
- f. Melakukan evaluasi pasca diklat bagi alumni pelatihan dasar dan diklat prajabatan;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan

yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan berintegritas;

- h. Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kerjasama yang baik dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. Menyampaikan laporan kegiatan sub bidang pengembangan kompetensi manajerial secara periodik serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(2) Sub Bidang Pelatihan Kepemimpinan

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Sub Bidang Pelatihan Kepemimpinan berdasarkan langkah-langkah operasional bidang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Menyiapkan administrasi pelaksanaan pelatihan Kepemimpinan sesuai jadwal yang direncanakan;

- d. Menyusun kualifikasi pengajar, narasumber, penceramah, pembimbing dan penguji sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- e. Menerima dan menyeleksi calon peserta pelatihan Kepemimpinan serta menerbitkan Surat Tanda Tamat Pelatihan bagi yang dinyatakan lulus dan Surat Keterangan telah mengikuti diklat (*Attendance*) bagi yang tidak lulus;
- f. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan berintegritas;
- g. Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kerjasama yang baik dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- h. Menyampaikan laporan kegiatan sub bidang Pelatihan Kepemimpinan secara periodik serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(3) Sub Bidang Pemerintahan dan Sosial Kultural

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pemerintahan

dan Sosial Kultural berdasarkan langkah-langkah operasional bidang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Melakukan koordinasi dan menyelenggarakan diklat kepemimpinan pemerintahan dalam negeri sesuai ketentuan berlaku;
- d. Menyiapkan seluruh administrasi pelaksanaan pelatihan sesuai jadwal yang direncanakan;
- e. Menyiapkan materi pelajaran berupa buku paket dan modul sesuai kebutuhan pelatihan;
- f. Menyiapkan dan menyusun tenaga pengajar atau narasumber agar pelaksanaan pelatihan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
- g. Menerima dan menyeleksi calon peserta Pengembangan Kompetensi Pemerintahan dan Sosial Kultural serta menerbitkan Surat Tanda Tamat Pelatihan bagi yang dinyatakan lulus dan Surat Keterangan telah mengikuti diklat (Attendance) bagi yang tidak lulus;
- h. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan instansi atau pihak terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan berintegritas;

- j. Menyampaikan laporan kegiatan sub bidang Pengembangan Kompetensi Pemerintahan dan Sosial Kultural secara periodik serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4) Kepala Bidang Teknis dan Fungsional

Bidang Teknis dan Fungsional, meliputi 3 (tiga) Sub Bidang, yakni Sub Bidang Teknis, Sub Bidang Fungsional, Sub Bidang Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran. Uraian tugas Bidang Teknis dan Fungsional adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan kegiatan bidang pengembangan kompetensi SDM berdasarkan Rencana Strategis Badan dan mengawasi keberhasilan pelaksanaan program tersebut.
- b. Membagi tugas, memberi arahan, petunjuk dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar tercapainya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas;
- c. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi Kompetensi Teknis dan Fungsional sesuai ketentuan peraturan yang berlaku;

- d. Mengkoordinir kegiatan penyusunan kualifikasi tenaga pengajar, narasumber, penceramah, pembimbing, penguji dan peserta pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional;
- e. Mengatur pelaksanaan pengembangan kompetensi Kompetensi Teknis dan Fungsional sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dalam satu tahun anggaran berjalan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- f. Mengevaluasi pelaksanaan tugas sub bidang Teknis, sub bidang Fungsional, sub bidang Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran dalam rangka perbaikan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM kedepan;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang handal, profesional dan berintegritas;
- h. Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kerjasama yang baik;
- i. Menyampaikan laporan kegiatan bidang secara periodik tentang Pengembangan Kompetensi Kompetensi Teknis dan Fungsional serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai

tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut Bidang Teknis dan Fungsional terbagi dalam 3 (tiga) Sub Bidang tersebut yaitu:

Uraian tugas 3 (tiga) Sub Bidang tersebut, sebagai berikut:

(1) Sub Bidang Teknis

- a. Merencanakan kegiatan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Mengkoordinir penyiapan materi pembelajaran meliputi buku modul, bahan ajar, bahan tayang, dan materi pendukung lainnya agar diperoleh materi yang bermutu sesuai kebutuhan penyelenggaraan kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis;
- d. Menyusun dan menyiapkan narasumber, tenaga pengajar, widyaiswara dalam Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
- e. Menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan dan kualifikasi pengajar/widyaiswara/ penceramah sesuai Materi yang diampu sesuai ketentuan dan

peraturan yang berlaku dan memantau jalannya pembelajaran agar kegiatan berjalan dengan baik sesuai jenjang kualifikasi;

- f. Menerima dan menyeleksi calon peserta, melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, memproses sertifikat serta melakukan evaluasi pasca pelatihan;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin dan penilaian prestasi kerja bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang berintegritas, kompeten dan profesional;
- h. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama pelaksanaan kegiatan dengan instansi dan pihak terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. Membuat laporan kegiatan dan laporan tahunan Sub Bidang Teknis serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(2) Sub Bidang Fungsional

- a. Merencanakan kegiatan Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional baik melalui TOF, TOT, bimtek, lokakarya, *workshop* dan kegiatan lainnya berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data

yang ada sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Mengkoordinir penyiapan materi pembelajaran meliputi buku modul, bahan ajar, bahan tayang, dan materi pendukung lainnya agar diperoleh materi yang bermutu sesuai kebutuhan penyelenggaraan kegiatan Pengembangan Kompetensi Fungsional;
- d. Menyusun dan menyiapkan narasumber, tenaga pengajar, widyaiswara dalam Pengembangan Kompetensi Fungsional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;
- e. Menyusun jadwal pelaksanaan kegiatan dan kualifikasi pengajar/widyaiswara/penceramah sesuai materi yang diampu sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku dan memantau jalannya pembelajaran agar kegiatan berjalan dengan baik sesuai jenjang kualifikasi;
- f. Menerima dan menyeleksi calon peserta, melaksanakan kegiatan Pengembangan Kompetensi Fungsional, memproses sertifikat serta melakukan evaluasi pasca diklat;
- g. Melaksanakan pembinaan disiplin dan penilaian prestasi kerja bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang berintegritas, kompeten dan profesional;

- h. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama pelaksanaan kegiatan dengan instansi dan pihak terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- i. Membuat laporan kegiatan dan laporan tahunan Sub Bidang Fungsional serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(3) Sub Bidang Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran

- a. Menyusun rencana kegiatan dan anggaran Sub Bidang Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran berdasarkan langkah-langkah operasional bidang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
- c. Mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pengembangan kompetensi SDM;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran pengembangan kompetensi SDM;

- e. Mengidentifikasi, menganalisis dan melaksanakan diversifikasi media dan sarana belajar pengembangan Kompetensi;
- f. Menyiapkan dan melakukan pengembangan laboratorium pengadaan barang dan jasa berbasis teknologi informasi;
- g. Melakukan dan memperluas kerjasama mitra pengembangan kompetensi;
- h. Melaksanakan pembinaan disiplin dan penilaian prestasi kerja bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang berintegritas, kompeten dan profesional;
- i. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama pelaksanaan kegiatan dengan instansi dan pihak terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- j. Membuat laporan kegiatan dan laporan tahunan Sub Pengembangan Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

5) Kepala Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan membawahi 3 (tiga) Sub Bidang, yakni Sub Bidang Sertifikasi dan

Kelembagaan, Sub Bidang Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi dan Sub Bidang Sarana dan Prasarana. Fungsi Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan, adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan kegiatan bidang Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan Rencana Strategis Badan dan mengawasi keberhasilan pelaksanaan program tersebut;
- b. Membagi tugas, memberi arahan, petunjuk dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas;
- c. Merencanakan kebutuhan terkait Sertifikasi, Kelembagaan dan Informasi Pengembangan SDM agar tercipta mutu penyelenggaraan pelatihan, peningkatan kompetensi dan terkelolanya informasi pengembangan SDM secara baik;
- d. Mengkoordinir penyusunan rencana Sertifikasi, Kelembagaan dan Sistem Informasi Pengembangan SDM agar tersedia mutu baku, asesment kompetensi pemerintahan dalam negeri dan informasi pengembangan SDM ASN yang mampu menjawab kebutuhan dan perkembangan saman;
- e. Mengawasi dan mengendalikan kegiatan terkait Sertifikasi, Kelembagaan dan Informasi Pengembangan SDM sesuai kebutuhan agar kegiatan dapat berjalan lancar;
- f. Melakukan koordinasi dengan Komite Penjamin Mutu Diklat dan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan dalam Negeri terkait pelaksanaan

- penjaminan mutu diklat serta sertifikasi dan uji kompetensi pemerintahan di Provinsi NTT;
- g. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama dengan unit/Instansi dan pihak terkait guna kelancaran pelaksanaan kegiatan;
 - h. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang handal, profesional dan berintegritas;
 - i. Melakukan koordinasi, sinkronisasi, kolaborasi tugas baik secara internal maupun eksternal agar dapat bersinergi dalam pelaksanaan tugas dan terjalin hubungan kerjasama yang baik;
 - j. Menyampaikan laporan kegiatan bidang secara periodik tentang Sertifikasi dan Kelembagaan Serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan kepada atasan;
 - k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi tersebut Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan terbagi dalam 3 (tiga) Sub Bidang tersebut yaitu:

- (1) Sub Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan
 - a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan hasil evaluasi tahun

- sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi;
 - c. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas;
 - d. Mempelajari, menganalisa serta menelaah data sertifikasi sesuai dengan program kerja dalam bidangnya agar memperlancar pelaksanaan tugas;
 - e. Mengawasi pelaksanaan sertifikasi dan uji kompetensi agar berjalan sesuai prosedur dan berhasil guna;
 - f. Menyusun kepengurusan LSP-PDN dan berkoordinasi dalam rangka uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi;
 - g. Melakukan koordinasi dengan narasumber dan asesor dalam rangka pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi;
 - h. Menyiapkan kebutuhan pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan dan berkoordinasi dengan Komite Penjamin Mutu Pelatihan untuk melakukan evaluasi pelaksanaan pelatihan;
 - i. Merencanakan dan menyiapkan dokumen pendukung pengurusan akreditasi lembaga pengembangan kompetensi;
 - j. Melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam rangka penyusunan rancangan Peraturan, Kebijakan dan standar pengembangan kompetensi;

- k. Menyiapkan dokumen kerja sama dengan Lembaga lain dalam rangka peningkatan kapasitas Lembaga;
- l. Melakukan koordinasi lintas bidang dan pihak terkait lainnya untuk memperoleh bahan dan data kebutuhan penerapan mutu penyelenggaraan diklat guna menyusun rencana peningkatan kapasitas lembaga sesuai kebutuhan;
- m. Melaksanakan pembinaan disiplin dan penilaian prestasi kerja bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya SDM yang berintegritas, kompeten dan profesional;
- n. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama pelaksanaan kegiatan dengan instansi dan pihak terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- o. Membuat laporan kegiatan dan laporan tahunan Sub Bidang sertifikasi dan kelembagaan serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(2) Sub Bidang Sistem Informasi Pengembangan Kompetensi

- a. Merencanakan dan melaksanakan pengelolaan informasi Pengembangan Kompetensi untuk menunjang kegiatan Pengembangan SDM;

- b. Melakukan pengembangan pendaftaran peserta dan evaluasi penyelenggaraan dan pasca pelatihan secara on line;
- c. Menerbitkan dan mempublikasikan jurnal atau buletin pengembangan SDM baik secara digital maupun melalui media cetak;
- d. Mengelola perpustakaan, mengidentifikasi dan menambah literatur atau bahan bacaan untuk mendukung Pengembangan Kompetensi SDM;
- e. Mendokumentasikan dan mempublikasikan seluruh kegiatan pengembangan kompetensi;
- f. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pengembangan *e-library* untuk penataan dokumen dan katalog perpustakaan berbasis digital;
- g. Menyiapkan video profil lembaga sebagai media informasi dan promosi;
- h. Melakukan koordinasi dan pengembangan aplikasi lainnya guna menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- i. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan berintegritas;
- j. Membuat laporan kegiatan dan laporan tahunan Sub Bidang Informasi Pengembangan Kompetensi serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis

sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

(3) Sub Bidang Sarana dan Prasarana

- a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bidang Sarana dan Prasarana berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil kerja bawahan agar tercapai efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan;
- c. Melakukan koordinasi lintas bidang dan pihak terkait lainnya untuk memperoleh bahan dan data kebutuhan sarana dan prasarana belajar yang meliputi ruang kelas, aula dan asrama beserta kelengkapannya guna menyusun rencana anggaran penggunaan sarana dan prasarana sesuai jadwal yang direncanakan;
- d. Menyusun rencana anggaran pemeliharaan fisik sarana dan prasarana belajar agar terpelihara dengan baik guna kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- e. Melaksanakan pembinaan disiplin terhadap bawahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya ASN yang handal, profesional dan bermoral;
- f. Melakukan konsultasi, koordinasi dan kerjasama pelaksanaan kegiatan dengan instansi dan pihak terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan kegiatan;

- g. Membuat laporan bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan sub bidang sarana dan prasarana serta laporan tugas kedinasan lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja untuk dipergunakan sebagai bahan masukan atasan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan.

2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital bagi sebuah institusi, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional. Dalam menjalankan tugas dan fungsi, BPSDMD Provinsi NTT didukung oleh 101 pegawai yang terdiri dari 78 orang PNS dan 14 tenaga kontrak. Perincian lebih detail tentang kondisi Pegawai BPSDMD, berdasarkan status, kelompok jabatan, jenjang pendidikan, golongan dan eselonering, sesuai kondisi per Desember 2020 seperti diuraian berikut ini.

Tabel 2.1
Sebaran Pegawai Berdasarkan Status

No .	Status	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	PNS	65	34	99	72%
2	Tenaga Kontrak	29	9	38	28%
Jumlah		94	43	137	100%

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum, 2020

Berdasarkan tabel di atas, secara persentase, pegawai BPSDM didominasi PNS dengan persentase 72%. Sedangkan tenaga kontrak 28%, yang merupakan tenaga operator, kebersihan, (*cleaning service*), pengaman kantor (*security*) dan pengemudi (*driver*).

Selanjutnya ditunjukkan sebaran pegawai berdasarkan kelompok jabatan sebagai berikut :

Tabel 2.2
Sebaran Pegawai Berdasarkan Kelompok Jabatan

No.	Kelompok Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	-	1	1%
2	Jabatan Administrator	3	1	4	4%
3	Jabatan Pengawas	6	6	12	12%
4	Widyaiswara Ahli Madya	7	5	12	12%
5	Widyaiswara Ahli Muda	5	3	8	9%
6	Widyaiswara Ahli Pertama	2	-	2	2%
7	Arsiparis	4	-	4	4%
8	Asesor	1	-	1	1%
9	Pustakawan	1	-	1	1%
10	Pelaksana	35	19	54	54%
Jumlah		65	34	99	100%

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum, 2020

Berdasarkan kelompok jabatan di atas, maka terlihat bahwa pelaksana merupakan kelompok jabatan dengan persentase terbesar yakni 54%, kemudian diikuti jabatan fungsional tertentu (widyaiswara, arsiparis, pustakawan, dan asesor) yakni 28% dan jabatan pimpinan/struktural

17%. Melihat komposisi jabatan fungsional yang ada, BPSDMD masih membutuhkan penambahan jumlah widyaiswara, karena jumlah widyaiswara yang ada dirasa belum cukup melayani kebutuhan pengembangan kompetensi (baca: diklat) di Provinsi NTT secara keseluruhan. Selain itu, widyaiswara yang ada rata-rata hanya memiliki kompetensi untuk mengampu mata diklat Prajabatan dan Kepemimpinan, sedangkan diklat teknis dan fungsional tidak ada. Untuk itu di masa mendatang, BPSDM akan melakukan perekrutan widyaiswara guna memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi di Provinsi NTT.

Sedangkan untuk arsiparis, BPSDM juga merasa masih kekurangan jabatan fungsional tersebut, sehingga perlu penambahan 1 orang lagi untuk jabatan fungsional arsiparis. Selain itu, arsiparis yang ada tidak menguasai IT, sehingga dukungan untuk arsip berbasis IT tidak ada. Idealnya dengan kemajuan teknologi, BPSDM harus memiliki e-arsip. Selain dua jabatan fungsional di atas, BPSDMD juga merasa perlu tambahan tenaga fungsional perpustakaan. Sebagai Lembaga Pendidikan aparatur, BPSDM memiliki perpustakaan, namun saat ini BPSDM tidak memiliki tenaga fungsional dimaksud, sehingga pengelolaan perpustakaan tidak optimal.

Selanjutnya ditunjukkan sebaran pegawai menurut pangkat/golongan ruang sebagai berikut :

Tabel 2.3
Sebaran Pegawai Menurut Kepangkatan

No.	Pangkat/Golongan Ruang	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	2	-	2	2%
2	Pembina Tk. I (IV/b)	6	2	8	8%
3	Pembina (IV/a)	7	3	10	10%
4	Penata Tk. I (III/d)	16	6	22	22%
5	Penata (III/c)	5	6	11	11%
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	16	10	26	26%
7	Penata Muda (III/a)	2	3	5	5%
8	Pengatur Tk. I (II/d)	6	-	6	6%
9	Pengatur Muda (II/c)	4	-	4	4%
10	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	1	-	4	4%
11	Pengatur Muda (II/a)	3	-	3	3%
12	Juru Tingkat 1 (I/d)	-	-	-	-
13	Juru (I/c)	1	-	1	1%
14	Juru Muda Tk. I (I/b)	-	-	-	-
15	Juru Muda (I/a)	-	-	-	-
Jumlah		69	30	99	100%

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum, 2020

Merujuk pada Tabel 2.3 di atas maka berdasarkan Kepangkatan, PNS BPSDMD dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata Muda (III/d) adalah PNS dengan jumlah terbanyak, yakni 22 orang atau 22%, kemudian diikuti PNS dengan Pangkat/Golongan Ruang Penata Muda Tk. I (III/b) sebanyak 26 orang atau 26%. PNS dengan Pangkat/Golongan Ruang Juru (I/c) dan Pembina Utama (IV/c) adalah PNS BPSDMD dengan persentase terkecil yakni 1%. Sedangkan tidak terdapat PNS dengan Pangkat/Golongan Pembina Utama Madya (IV/d), Juru

Tingkat 1 (I/d), dan seterusnya pada BPSDMD atau 0%. Namun melihat rasio sumberdaya BPSDMD dengan ASN Provinsi NTT secara keseluruhan, dimana PNS BPSDMD sebanyak 99 orang, sangat tidak sebanding dengan jumlah keseluruhan PNS Provinsi NTT yang harus dilayani dalam bidang pengembangan kompetensi yakni sebanyak 14.676 orang atau dengan rasio 0,70% (Data BKD, per Desember 2020).

Jika dilihat berdasarkan pendidikan maka PNS BPSDMD terdapat semua jenjang pendidikan. Tabel berikut memperlihatkan pernyataan tersebut diatas.

Tabel 2.4
Sebaran Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kelompok Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	Doktor (S3)	1	-	1	1%
2	Magister (S2)	22	8	31	31%
3	Sarjana (S1)	23	17	39	39%
4	Diploma (D3)	2	-	3	3%
5	SMA	16	8	24	24%
6	SMP	1	-	1	1%
7	SD	1	-	1	1%
Jumlah		66	33	99	100%

Sumber: Subag Kepegawaian dan Umum, 2020

Membaca persentase ASN BPSDMD menurut jenjang pendidikan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa PNS dengan latar belakang Pendidikan S3 adalah PNS dengan jumlah terkecil yakni 1 orang atau 1%. Sedangkan PNS dengan jenjang Pendidikan S1 mendominasi keseluruhan PNS BPSDMD, yakni 39 orang atau 39%, kemudian diikuti S2 sebanyak 31 orang atau 31%. Dari data di atas juga

terlihat bahwa terdapat 1 orang atau 1% PNS dengan latar belakang Pendidikan SD. PNS dengan latar belakang Pendidikan tersebut adalah PNS mantan tenaga honor *cleaning service* dan pengemudi yang diangkat menjadi PNS. Seyogianya sebagai lembaga pendidikan aparatur, BPSDMD harus memiliki lebih banyak lagi sumberdaya mumpuni, yakni PNS dengan *basic* Pendidikan S2 dan S3, terkhusus widyaiswara minimal berlatar belakang pendidikan S2.

Ditilik dari Eselonering, BPSDMD mempunyai 17 jabatan struktural dengan perincian 1 jabatan eselon II/a, 4 Jabatan eselon III/a dan 12 jabatan eselon IV/a. Berikut ditunjukkan tabel sebaran pegawai menurut eselonering.

Tabel 2.5
Sebaran Pegawai Berdasarkan Eselonering

No .	Jabatan/Eselon	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1	Kepala Badan (Eselon II/a)	1	-	1	5,9%
2	Sekretaris (Eselon III/a)	-	1	1	5,9%
3	Kepala Bidang (Eselon III/a)	3	-	3	17,7%
4	Kasubag/Kasubid (Eselon IV/a)	6	6	12	70,5%
Jumlah		10	7	17	100%

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, maka terbaca bahwa seluruh jabatan yang ada telah terisi, sedangkan dari aspek gender, penempatan jabatan eselon pada BPSDMD, telah responsif gender atau memperhatikan partisipasi perempuan dalam birokrasi, dimana terdapat 7 perempuan dari 17 jabatan yang terisi atau dengan rasio 41%.

2.2.2 Sarana Prasarana

BPSDM memiliki sarana prasarana guna mendukung kinerja bidang pengembangan kompetensi. Sarana prasarana tersebut merupakan aset yang dibangun melalui penggunaan dana APBD dan hibah pemerintah pusat. Dari sarana prasarana tersebut, beberapa dalam kondisi tidak laik pakai sehingga butuh renovasi atau perbaikan baik skala kecil maupun besar. Sarana prasarana tersebut antara lain, sebagai berikut:

Tabel 2.6
Prasarana Utama BPSDMD

No.	Bangunan/ Gedung	Kondisi			Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Aula	√			Kapasitas: 500 orang
2	Ruang Kelas				Semua ruang kelas (7 ruangan) berkapasitas 40 orang.
	Kelimutu	√			
	Sandelwood	√			
	Lasiana	√			
	Komodo	√			
	Sasando	√			
	Cendana		√		
	Kenari		√		
3	Sekretariat Panitia	√			
4	Asrama				Rata-rata asrama, kecuali asrama baru mengalami rusak ringan seperti kerusakan handel, jendela dan gagang pintu, bak air bocor, tersumbatnya

No.	Bangunan/ Gedung	Kondisi			Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
					kloset, instalasi perpipaan.
	Nusa Lontar I		√		2 lantai, kapasitas: 72 kamar, per kamar 2 orang
	Nusa Lontar II		√		2 lantai, kapasitas: 72 kamar, per kamar 2 orang
	Asrama Putri		√		Kapasitas: 10 kamar, per kamar 2 orang
	Asrama Ex-APDN		√		Dialihfungsikan menjadi ruang WI dan Ruang Seminar Proper
	Asrama Baru	√			3 lantai, kapasitas 120 kamar, per kamar 2 orang
5	Ruang Makan		√		Kapasitas 80 orang
6	Kantin		√		Kapasitas 40 orang

Sumber: Daftar Mutasi Barang BPSDMD, 2020

Merujuk tabel di atas, maka dari sisi prasarana belum memadai. Kondisi ideal yang diinginkan adalah perlu penambahan 4 ruang kelas, 1 gedung asrama berkapasitas 120 kamar dan 4 ruang makan berkapasitas 120 orang. Selain itu, perlu perbaikan prasarana yang mengalami kerusakan ringan, seperti ruang kelas, asrama dan ruang makan, sehingga penggunaanya benar-benar optimal.

Tabel 2.7
Prasarana Pendukung
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

No.	Prasarana/ Armada	Kondisi			Keterangan
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Gedung Kantor		√		Ditempati Kepala Badan, Sekretariat dan Bidang PKM
2	Gedung Widyaiswara		√		Saat ini ditempati Bidang PKT
3	Perpustakaan	√			Selain untuk perpustakaan digunakan juga sebagai ruang kerja Bidang Sarana Prasarana
4	Sarana Olahraga				
	Lapangan Volley			√	Terdapat 2 buah lapangan volley
	Lapangan Tennis			√	
	Kantin		√		
	Gapura		√		
5	Kendaraan Dinas				
	Mobil Dinas Pimpinan	√			Toyota Inova
	Mobil Dinas Sekretaris	√			Toyota Rush
	Mobil Dinas Operasional		√		Mitsubishi kuda
	Bus		√		Kapasitas: 40 penumpang
	Tanki air	√			Kapasitas 4000 liter
	Sepeda Motor			√	Terdapat 3 unit roda dua, dalam kondisi rusak berat

Sumber: Daftar Mutasi Barang BPSDMD, 2020

Dari sisi prasarana pendukung, BPSDMD masih perlu penambahan ruang kerja, dimana terdapat ruangan yang memiliki fungsi ganda seperti perpustakaan. Seyogyanya perpustakaan harus benar-benar diletakan fungsinya sebagai wahana untuk membaca, diskusi, dan bukan sebagai ruang kerja. Sarana olahraga pun perlu perbaikan dan penambahan. Selain itu BPSDM perlu penambahan armada seperti bus dan ambulance. Sedangkan prasarana pendukung lain yang perlu diadakan yaitu, Ruang Diskusi, Laboratorium Inovasi, dan Tempat Uji Kompetensi berbasis IT, Poliklinik, Prasarana Ibadah.

Tabel 2.8
Sarana Diklat
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah

No.	Sarana Diklat	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	White Board	10	√			
2	Flip Chart	30	√			
3	Multimedia	8	√			
4	Speaker Wireles	1	√			
5	Microphone wireless	5	√			
6	LCD Projector	12	√			
7	TV	7	√			
8	Sound System Multimedia	1	√			
9	Kamera	2	√			
10	Komputer	16	√			
11	Laptop	3	√			
12	Jaringan WiFi	6	√			
13	CCTV	-				

14	Meja	363	√			
15	Kursi	130	√			
16	Buku Referensi	350	√			Jumlah buku ini sebagaimana kondisi per Desember 2020

Sumber: Daftar Mutasi Barang BPSDMD, 2020

Sarana diklat yang ada, sebagaimana disebut pada tabel di atas, jika dilihat dari volume, maka perlu penambahan. Sebagai Lembaga Pendidikan, BPSDM perlu didukung dari sisi sarana dan prasarana yang mendekati memadai.

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Sebagai Lembaga pengembangan SDM ASN di NTT, kinerja BPSDM ditentukan oleh tingkat kepuasan peserta diklat, lisensi atau sertifikasi sebagai pengelola, penyelenggara dan pengajar, dan fasilitas kediklatan serta Analisis Kebutuhan Diklat (AKD). Berikut ditunjukkan tabel pencapaian kinerja pelayanan BPSDMD :

Tabel 2.9**Tabel T – C.23****Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDMD 2019-2020**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya (tahun awal 2018)	Target Renstra SKPD Tahun ke - (%)		Realisasi Capaian Tahun Ke - (%)		Rasio Capaian Pada Tahun ke - (%)	
					2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	Pengendalian dan peningkatan mutu diklat	-	90%	-	45	60	36	81	80	135
2.	Indeks aparatur yang memenuhi standar kompetensi	-	95%	-	95	95	79	97	83	102
3.	Jumlah sarana prasarana yang sesuai kebutuhan	-	85%	12%	20	40	19	36	95	90

Sumber: Olahan Data Subag PDE, 2019

Berdasarkan data pada table diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2019 **rasio capaian untuk indikator pertama** (Pengendalian dan peningkatan mutu diklat) adalah sebesar 80% dengan kategori **Sangat Berhasil**. Kondisi tersebut diakibatkan karena sebagian besar target indikator kinerja yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis mendapat dukungan alokasi anggaran yang memadai dan serta kinerja penyelenggara kegiatan yang sangat proaktif sehingga seluruhnya target kinerja dapat terealisasi. Sedangkan pada tahun 2020 rasio capaian pada indikator tersebut mengalami peningkatan sebesar 55% dari tahun sebelumnya, menjadi 135% dengan kategori **Sangat Berhasil**. Kondisi tersebut juga diakibatkan karena faktor dukungan yang sama seperti pada tahun 2019.

Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa pada tahun 2019 **rasio capaian untuk indikator yang kedua** (Indeks aparatur yang memenuhi standar kompetensi) adalah sebesar 83% dengan kategori **Sangat Berhasil** meskipun capaian kinerja pada indikator ini termasuk dalam kategori sangat berhasil, namun masih terdapat beberapa indikator pendukungnya yang capaiannya tidak mencapai target khususnya pada Pelatihan Dasar dan Kepemimpinan yang disebabkan karena peserta diklat ada yang mengundurkan diri karena alasan keterbatasan anggaran, sakit, dan meninggal dunia, serta alasan pribadi lainnya. Adapun peserta yang mengundurkan diri pada kegiatan Pelatihan dasar adalah sebanyak 678 orang yang berasal dari Kabupaten TTU, Sikka, Ende, Manggarai, dan Sumba Tengah. Selanjutnya pada kegiatan Diklat Kepemimpinan terdapat 64 orang peserta yang batal mengikuti diklat karena keterbatasan anggaran, diantaranya berasal dari Kota Kupang, Kabupaten Kupang, TTU, Belu, Rote Ndao, Lembata, Manggarai, Sumba

Timur, dan Kementerian Ristek. Sedangkan pada Tahun 2020 rasio capaian pada indikator ini mengalami peningkatan sebesar 19% dari tahun sebelumnya, menjadi 102% dengan kategori **Sangat Berhasil**. Walaupun terjadi refocusing dan efisiensi anggaran pada beberapa kegiatan namun tidak mempengaruhi kinerja OPD. Hal tersebut karena adanya komitmen yang tinggi serta sikap proaktif para pengelola kegiatan dalam merespon perubahan kebijakan dari LAN-RI bahwa sehubungan dengan Pandemi Covid-19, maka mekanisme penyelenggaraan kediklatan yang sebelumnya dilakukan secara klasikal, dapat dilakukan secara daring.

Lebih lanjut dapat dijelaskan pula bahwa pada tahun 2019 **rasio capaian untuk indikator yang ketiga** (Jumlah Sarana dan Prasarana sesuai kebutuhan) adalah sebesar 95% dengan kategori **Sangat Berhasil**. Kondisi ini disebabkan selain karena karena adanya dukungan alokasi dana yang memadai juga karena adanya komitmen yang tinggi dari para pengelola dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang direncanakan sehingga sebagian besar capaian indikator yang ditetapkan dapat tereralisasi, bahkan terdapat realisasi kegiatan yang melampaui target yang ditetapkan. Sedangkan pada tahun 2020 rasio capaian pada indikator ini mengalami penurunan sebesar 5% dari tahun sebelumnya, menjadi 90% dengan kategori **Sangat Berhasil**, penurunan tersebut diakibatkan karena terdapat beberapa indikator kinerja pendukung yang tidak mendapat dukungan dana karena keterbatasan alokasi anggaran, selain itu juga terjadinya refocusing anggaran yang mengakibatkan tidak terlaksananya kegiatan sesuai target kinerja yang ditetapkan.

Tabel 2.10
Tabel T – C.24
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2019 – 2020

Uraian	Anggaran pada Tahun ke -		Realisasi Anggaran Pada Tahun ke-		Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke - (%)		Rata-Rata Pertumbuhan (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	Dana	Realisasi
Belanja SKPD	13.132.490.840	17.386.292.600	12.473.431.804	16.099.396.198	95	92	132	129
Belanja Program	59.612.558.700	21.742.118.800	44.596.436.678	19.143.703.295	75	88	36	43

Sumber: Olahan Data Subag PDE, 2019

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2019 rasio antara realisasi dan anggaran khususnya pada Belanja SKPD (terdiri dari Belanja Gaji dan Tunjangan, Belanja Program Administrasi Perkantoran, Belanja Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dan Belanja Program Peningkatan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan) yaitu mencapai 95% dengan kategori **Sangat Berhasil**. Tingginya capaian kinerja tersebut dikarenakan anggaran yang dialokasikan pada komponen belanja tersebut Sebagian besar terealisasi sesuai target kinerja yang ditetapkan. Sedangkan rasio antara realisasi dan anggaran khususnya pada Belanja Program (terdiri dari Belanja Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan CPNS, Belanja Kegiatan Pendidikan Penjenjangan dan Peningkatan Kompetensi PNS, Belanja Kegiatan Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme, dan Belanja Kegiatan Rapat Koordinasi Perencanaan Pengembangan SDM Aparatur) mencapai 75% dengan kategori **Berhasil**. Hal tersebut dikarenakan anggaran yang dialokasikan pada komponen belanja tersebut tidak terealisasi sesuai target kinerja yang ditetapkan, khususnya Pada Belanja Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan CPNS dan Belanja Kegiatan Pendidikan Penjenjangan dan Peningkatan Kompetensi PNS (PIM 3 dan 4). Rendahnya penyerapan anggaran dimaksud diakibatkan karena peserta diklat, baik diklat CPNS, kepemimpinan, dan diklat teknis fungsional, mengundurkan diri karena keterbatasan anggaran, sakit, dan meninggal dunia serta alasan pribadi lainnya.

Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa pada tahun 2020 rasio antara realisasi dan anggaran khususnya pada Belanja SKPD (terdiri dari Belanja Gaji dan Tunjangan, Belanja Program Administrasi Perkantoran, Belanja Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, dan Belanja Program Peningkatan Sistem

Pelaporan Capaian Kinerja Keuangan) mencapai 92% dengan kategori **Sangat Berhasil**, namun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terdapat gap sebesar 2%. Tingginya capaian kinerja tersebut dikarenakan anggaran yang dialokasikan pada komponen belanja tersebut sebagian besar terealisasi sesuai target kinerja yang ditetapkan. Sedangkan rasio realisasi dan anggaran pada Belanja Program (terdiri dari Belanja kegiatan Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, dan Sosial, Belanja Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis, dan Belanja Kegiatan Sertifikasi dan Kelembagaan Sumber Daya Manusia) mencapai 88% dengan kategori **Sangat Berhasil** namun jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya terdapat gap sebesar 13%. Tidak terserapnya alokasi anggaran yang ada karena terdapat beberapa kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan diantaranya Uji kompetensi dan sertifikasi Pol PP dan P2UPD dikarenakan keikutsertaan peserta sangat minim, sedangkan pada diklat peningkatan kompetensi Lurah / Kepala Desa dan Camat kegiatan tersebut dilaksanakan namun kuota peserta tidak mencapai target karena alasan keterbatasan anggaran daerah (peserta menanggung biaya tiket PP).

Dari sisi pelaksanaan kegiatan yang bersifat wajib, sebagai penjabaran RPJMD 2018-2023, dapat dirincikan berbagai penyelenggaraan diklat yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 2.11
Jumlah Penyelenggaraan Diklat Tahun 2019 – 2020

Kategori Diklat	Tahun 2019			Tahun 2020		
	Target	Realisasi	Rasio Capaian	Target	Realisasi	Rasio Capaian
Pelatihan Dasar CPNS	4000	3761	94%	2200	1537	70%
Pelatihan Kepemimpinan III	120	170	142%	120	94	78%
Pelatihan Kepemimpinan IV	200	145	73%	200	29	15%
Diklat Teknis	250	60	24%	300	165	55%
Diklat Fungsional	120	120	100%	120	87	73%
Uji Kompetensi dans sertifikasi Pol PP dan P2UPD	90	60	67%	90	-	-
Diklat Manajemen Pemerintahan dan Sosial Kultural	150	60	40%	150	90	60%

Sumber : Data olahan Subbag PDE, 2020

Pada Tahun 2019 – 2020 terdapat 25 jenis diklat yang dikelompokkan kedalam 7 kategori diklat, berdasarkan data sebagaimana digambarkan pada table diatas bahwa capaian kinerja tahun 2019 untuk pengembangan kompetensi aparatur melalui kediklatan adalah sebanyak 4.930 orang, dan dari target tersebut realisasinya mencapai 89% dengan rata-rata rasio capaian sebesar 77% atau dapat dikategori **berhasil**. Sedangkan pada tahun 2020 capaian kinerja yang ditargetkan adalah sebanyak 3.180 orang, dan dari target tersebut realisasinya mencapai 63% dengan rata-rata rasio capaian sebesar 50% atau dikategorikan belum berhasil. Kondisi ini diakibatkan terdapat 2 kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan karena peserta tidak mencapai target (Kegiatan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Pol PP dan P2UPD), juga pada kegiatan kegiatan diklat PIM 3 dan PIM 4

yang dilakukan secara daring (Pembelajaran Online) terdapat peserta yang mengundurkan diri dengan alasan tidak tersedianya dana akibat refocusing untuk penanganan covid-19 di kabupaten. Sedangkan pada diklat teknis dan fungsional serta diklat manajemen dan sosial kultural, tidak mencapai target karena dukungan alokasi dana yang kurang memadai sehingga tidak dapat menjawab sepenuhnya target kinerja yang ditetapkan dalam dokumen rencana strategis.

Dari berbagai jenis diklat yang diselenggarakan selama 8 tahun (2013-2020) terdapat 19.319 orang alumni diklat dengan rata-rata 2.414 orang per tahun. Perincian alumni Diklat dimaksud seperti digambarkan pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 2.12
Jumlah Alumni Diklat Tahun 2013 – 2020

Tahun	2013-2018	2019	2020
Total alumni per tahun	12.941	4.376	2.002

Sumber: Data olahan Subbag PDE, 2020

Dari sisi pembiayaan belanja fungsi Diklat belum mencapai 0,5% dari total APBD Provinsi NTT dari tahun 2013 hingga tahun 2020. Selain capaian Jumlah Diklat dan Alumni Diklat, Kinerja BPSDMD dalam hal realisasi belanja program dapat tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 2.13
Target dan Realisasi Belanja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Tahun 2013 – 2020

Tahun	Target	Realisasi	%
2013	8.676.709.400	4.792.156.827	55
2014	22.556.523.450	13.488.302.230	59
2015	30.522.764.800	25.119.344.338	82
2016	36.713.717.000	32.087.652.809	87
2017	39.356.815.000	36.523.576.385	92
2018	36.101.291.000	32.810.875.545	91
2019	72.745.049.540	57.069.868.482	78,45
2020	39.128.411.400	35.243.099.493	90,07

Sumber: Data Olahan LKIP 2013-2020

Selain diberi kewenangan untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara, BPSDMD juga diberi tanggungjawab untuk menghasilkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Pendapatan ini diperoleh dari retribusi jasa Pendidikan dan retribusi jasa usaha yaitu sewa aset milik pemerintah di BPSDMD seperti asrama, ruang kelas, aula, dan ruang makan. Gambaran capaian perolehan Pendapatan Asli Daerah seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.14
Target dan Realisasi PAD
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Tahun 2013 – 2020

TAHUN	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	CAPAIAN (%)
2013	1.432.000.000	702.144.490	49%
2014	1.864.000.000	1.315.100.000	71%
2015	23.972.132.000	21.305.079.900	84%
2016	30.911.751.000	29.047.751.000	93%
2017	12.955.587.000	12.027.874.300	92%
2018	12.791.229.000	12.686.706.000	99%
2019	49.419.984.000	40.523.039.000	82%
2020	36.474.208.000	16.340.487.000	45%

Sumber: Data Olahan Subag PDE, LKIP 2013-2020

Walaupun terjadi penurunan nominal setoran dari target pada tahun 2013 – 2019 namun terlihat gejala (*trend*) kenaikan tingginya serapan anggaran, yakni dari 71% hingga 99%. Tingginya serapan anggaran karena kinerja BPSDMD dan komitmen Kabupaten/Kota memberikan data riil peserta diklat, baik Prajabatan maupun Kepemimpinan Tk. III dan IV. Sedangkan pada tahun 2020 terjadi gejala penurunan yang sangat signifikan terhadap jumlah penerimaan daerah, hal ini diakibatkan karena adanya kebijakan pemerintah daerah untuk melakukan refocusing belanja yang mengakibatkan berbagai kegiatan pelatihan baik di provinsi maupun kabupaten / kota yang berkontribusi terhadap penerimaan mengalami refocusing untuk penanganan covid-19.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan dan peluang berhubungan erat dengan kondisi eksternal yang mempengaruhi kondisi internal BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sebagai Lembaga pengembangan kompetensi SDM Aparatur di tingkat daerah, sekaligus sebagai perpanjangan tangan dari Lembaga pembina di tingkat pusat, BPSDMD dalam konteks pengembangan SDM berlaku sebagai mediator dan sekaligus sebagai eksekutor kebijakan terkait pengembangan kompetensi ASN.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, bahwa setiap PNS berhak untuk mengembangkan kompetensinya selama 20 JP setiap tahun. Pengembangan kompetensi tersebut dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, praktik kerja di instansi lain serta pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta. Oleh karena itu, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai posisi dan peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai selain untuk pelatihan dasar dan pelatihan kepemimpinan.

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur harus mampu mewujudkan tiga kompetensi pegawai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, yaitu teknis, manajerial, dan sosial kultural. Indikator tiap kompetensi secara jelas dijabarkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi teknis, misalnya diukur dari

tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat Pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Terakhir kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Berdasarkan kajian terhadap Renstra LAN – RI, bahwa yang menjadi tantangan dalam tatakelola pemerintahan di Indonesia adalah birokrasi yang kurang efektif dan efisien dan masih tingginya perilaku korupsi. Efektivitas dan efisiensi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia saat ini masih tertinggal dibanding negara lain bahkan dibanding dengan beberapa negara ASEAN lainnya. Kondisi ini berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan publik kepada pemerintah. Selain itu, tingginya perilaku korupsi juga sangat menghambat efektivitas mobilisasi dan alokasi sumber daya pembangunan bagi pengentasan kemiskinan dan pengembangan infrastruktur. Hal ini akan sangat menghambat pencapaian pembangunan yang berkelanjutan (sustainable development) dan akan memunculkan beragam dampak buruk bagi masyarakat luas (RPJMN 2015 – 2019).

Selaras dengan tantangan yang dihadapi dalam skop nasional, seperti disebutkan di atas, maka menjadi tantangan bagi BPSDM untuk memperkuat integritas aparatur di tingkat daerah melalui penyelenggaraan diklat yang menekankan aspek sikap perilaku. Dalam

menjalankan tugas dan fungsi, BPSDMD tentunya menghadapi tantangan-tantangan, namun tetap optimis untuk menatap dan mengoptimalkan peluang di depan mata. Peluang dan tantangan pengembangan Pelayanan BPSDM Provinsi NTT terkait dengan isu strategis diperoleh dari telaahan berbagai aspek, yaitu *strength*, *weakness*, *opportunities* dan *treat*, setelah diperoleh isu strategis untuk menentukan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan dengan menggunakan analisis SWOT (pendalaman).

Tabel 2.15
Identifikasi Faktor-Faktor Dominan Internal
Dan Eksternal Dalam Pengembangan Strategi Efektif
Revitalisasi Fungsi Manajemen Kelembagaan

FAKTOR-FAKTOR INTERNAL			
KEKUATAN (<i>STRENGTH</i>)		KELEMAHAN (<i>WEAKNESSES</i>)	
1.	Kewenangan yang dilegitimasi oleh peraturan perundangan (S1)	1.	Belum optimalnya pelaksanaan fungsi organisasi terkait perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi tugas organisasi (W1)
2.	Dukungan yang besar dari pimpinan (S2)	2.	Belum optimalnya ketersediaan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas organisasi (W2)
3.	Tersedianya lokasi pembelajaran yang terpusat (S3)	3.	Terbatasnya program, kurikulum, dan modul pembelajaran (W3)
4.	Tersedianya jumlah SDM pengelola yang cukup untuk menunjang pelaksanaan tugas organisasi (S4)	4.	Belum optimalnya pengembangan SDM pengelola tugas organisasi (W4)
5.	Tersedianya SDM Widyaiswara	5.	Belum terakreditasinya

	yang cukup untuk menunjang pelaksanaan tugas organisasi (S5)		program pelatihan pengembangan kompetensi teknis, fungsional, pemerintahan dan sosial cultural (W5)
FAKTOR-FAKTOR EKSTERNAL			
PELUANG (<i>OPPORTUNITIES</i>)		ANCAMAN (<i>THREATS</i>)	
1.	Adanya hubungan baik antar OPD tingkat Provinsi maupun Kabupaten dan Kota (O1)	1.	Banyaknya lembaga swasta dibidang pelatihan (T1)
2.	Peserta pelatihan yang jelas dan siap untuk dikembangkan kompetensinya (O2)	2.	Tingginya biaya operasional pelatihan (T2)
3.	Pelatihan sebagai bahan pertimbangan pola karir ASN (O3)	3.	Persaingan antar lembaga pelatihan (T3)
4.	adanya era pengembangan kompetensi ASN sebagai kebijakan terkini (O4)	4.	Tuntutan akan profesionalisme ASN oleh masyarakat (T4)
5.	Dukungan lembaga pembina tingkat pusat. (O5)	5.	Globalisasi dan pesatnya perkembangan Informasi dan teknologi (T5)

Berdasarkan identifikasi faktor-faktor dominan internal dan eksternal dalam pengembangan strategi efektif revitalisasi fungsi manajemen kelembagaan, maka dapat disebutkan tantangan yang dihadapi BPSDMD, yaitu:

- 1) Tuntutan akan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi yang bermutu dan terakreditasi oleh Lembaga pembina;
- 2) Tuntutan akan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi teknis dan fungsional yang berbasis pada kompetensi;
- 3) Dinamisnya regulasi di bidang pengembangan SDM aparatur;

- 4) Adanya lembaga pengembangan SDM lain baik tingkat pusat maupun di tingkat daerah serta swasta yang menyelenggarakan diklat sejenis;
- 5) Tuntutan akan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi yang berbasis IT;
- 6) Besarnya jumlah aparatur serta banyaknya variasi kompetensi aparatur, menuntut adanya jumlah penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
- 7) Pengembangan kompetensi (baca:diklat) belum menjadi kebutuhan bagi sebagian besar aparatur;
- 8) Tuntutan kualitas SDM aparatur untuk meningkatkan daya saing global;

Sedangkan peluang yang dimiliki BPSDM dalam kerangka pengembangan SDM aparatur di NTT antara lain:

- 1) Dukungan kebijakan nasional melalui UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang mengamanatkan bahwa pengembangan kompetensi adalah salah satu hak bagi ASN. Dengan demikian kebutuhan akan pengembangan SDM baik melalui diklat, bimtek, workshop dsb semakin meningkat;
- 2) Adanya komitmen Gubernur untuk melaksanakan reformasi birokrasi berbasis kompetensi, sehingga memberikan dukungan yang kuat dalam pelaksanaan peran kelembagaan BPSDMD;
- 3) Adanya jalinan kerjasama dengan Kementerian/Lembaga dan lembaga lainnya yang makin memperkuat peran BPSDMD sebagai Lembaga pengembangan kompetensi;
- 4) Adanya penyelenggaraan diklat dengan sistem kontribusi peserta atau biaya instansi pengirim,

sehingga dapat mengakomodasikan diklat yang tidak dapat dibiayai dengan APBD;

- 5) Adanya keanekaragaman jenis jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional khusus yang perlu difasilitasi dengan pendidikan dan pelatihan
- 6) Adanya peluang untuk meningkatkan akreditasi penyelenggaraan diklat prajabatan dan kepemimpinan serta diklat-diklat teknis.
- 7) Adanya dukungan dan kesempatan BPSDMD menjadi salah satu Badan Layanan Umum Daerah;
- 8) Terdapat aset daerah pada BPSDMD yang dapat dioptimalkan untuk menggenjot PAD;
- 9) Adanya dukungan penganggaran melalui APBD Provinsi NTT.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan terjadi karena adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan (kondisi ideal) dengan kondisi realitas yang ada. Kondisi ideal pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengamanatkan bahwa pengembangan kompetensi adalah hak dari setiap ASN dan setiap PNS berhak untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP / orang / tahun.

Untuk mewujudkan hal tersebut, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur yang merupakan lembaga hulu dalam pengembangan SDM harus terus berinovasi dalam mengembangkan layanan pengembangan SDM guna menjawab tantangan tersebut. Salah satu usaha peningkatan pelayanan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi NTT adalah melakukan persiapan untuk menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) Badan layanan Umum Daerah (BLUD), dengan beberapa fleksibilitas yang diberikan melalui BLUD, sehingga pengembangan kompetensi ASN akan lebih cepat, efektif, dan efisien.

Disamping itu, guna mewujudkan amanat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang

Manajemen Pegawai Negeri Sipil, BPSDMD Provinsi NTT memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang representatif serta SDM kediklatan baik tenaga pengelola, penyelenggara maupun widyaiswara yang kompeten.

Tabel 3.1

Tabel T-B.35

Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah

No	Aspek Kajian	Masalah	Akar Masalah
1.	Kualitas pembelajaran belum optimal	1) Manajemen kelembagaan BPSDMD belum optimal	a. Kompetensi SDM Penyelenggara diklat belum optimal;
			b. Kompetensi SDM Pengelola sarana prasarana serta fasilitas pendukung kediklatan belum optimal;
			c. Kuantitas dan kualitas SDM Pengajar (Widyaiswara) belum optimal;
			d. Penyiapan dan Pelaksanaan SOP, SPP, Juknis, Juklak dan regulasi lainnya di lingkungan kantor belum optimal;
			e. Belum optimalnya peran Komite Penjamin Mutu Diklat;
			f. Masih terbatasnya jejaring kerjasama kediklatan dibidang pengembangan SDM;
		2) Peningkatan kompetensi ASN belum optimal dan sesuai kebutuhan	a. Pelaksanaan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN belum optimal;
			c. Proses rekrutmen / seleksi peserta diklat belum berjalan optimal;
			d.

No	Aspek Kajian	Masalah	Akar Masalah
			e. Belum tersedainya diklat teknis yang menjadi unggulan sesuai karakteristik dan kebutuhan daerah;
			f. Terbatasnya penyelenggaraan program diklat kedinasan dan penjenjangan serta diklat sertifikasi dan uji kompetensi baik secara klasikal maupun non klasikal;
2.	Lingkungan pembelajaran belum kondusif	- Ketersediaan infrastruktur kediklatan belum sesuai standard	a. Terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana, peralatan dan perlengkapan serta fasilitas kediklatan lainnya untuk mendukung kelayakan sebagai Lembaga pengembangan SDM bertaraf nasional;
			b. Pengelolaan Sistem Informasi Kediklatan belum optimal;
			c. Penyiapan kurikulum dan perangkat pembelajaran belum optimal;
			d. Inovasi sistem pembelajaran berbasis teknologi (e-learning) belum berjalan optimal.
			e. Belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan media publikasi tentang pengembangan SDM di NTT.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 menggambarkan tujuan akhir yang diinginkan oleh Gubernur terpilih selama lima tahun mendatang, dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan, peluang, dan karakteristik yang ada di Provinsi NTT. Adapun visi, misi dan program prioritas Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 – 2023 yaitu :

1) Visi

Visi Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) Tahun 2018-2023 merupakan gambaran pernyataan kondisi yang dicita-citakan untuk terjadi pada tahun 2023. Upaya untuk mencapai kondisi tersebut dijabarkan dalam misi, tujuan dan sasaran yang terukur yang menggambarkan agenda yang akan dilakukan oleh Pemerintah dalam mewujudkan pencapaian visi tersebut. Misi selanjutnya dijabarkan lebih operasional ke dalam tujuan dan sasaran yang disertai dengan indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian visi.

Merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, dijelaskan bahwa kriteria suatu rumusan visi, adalah:

- a. Menggambarkan arah yang jelas tentang kondisi masa depan yang ingin di capai dalam 5 (lima) tahun mendatang (clarity of direction);
- b. Menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang perlu diselesaikan dalam jangka menengah;
- c. Disertai dengan penjelasan yang lebih operasional sehingga mudah dijadikan acuan bagi perumusan kebijakan, strategi dan program (articulative);
- d. Disertai dengan penjelasan mengapa visi tersebut dibutuhkan di daerah, relevansi visi dengan permasalahan dan potensi pembangunan di daerah; dan
- e. Sejalan dengan visi dan arah pembangunan jangka panjang daerah

Berangkat dari kriteria tersebut, maka visi RPJMD NTT Tahun 2018-2023 harus berpadanan dengan visi RPJPD NTT Tahun 2005-2025 yang mengusung visi: **“NUSA TENGGARA TIMUR YANG MAJU, MANDIRI, ADIL DAN MAKMUR DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”**.

Visi RPJMD 2018-2023 menggambarkan cita-cita yang ingin dicapai oleh Gubernur dan Wakil Gubernur pada kurun waktu lima tahun yang akan datang, yaitu : **“NTT BANGKIT MEWUJUDKAN MASYARAKAT SEJAHTERA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA”**.

Penjelasan visi pembangunan Nusa Tenggara Timur 2019 – 2023 sebagai berikut :

- **Makna NTT Bangkit** : Bagi bangsa Indonesia, istilah atau kata BANGKIT mengandung makna filosofis dan historis yang mendalam dan membekas. Ketika bangsa Indonesia berjuang melawan penindasan dan penjajahan Belanda, para pendahulu kita sepakat untuk bersatu dan ‘bangkit’ melawan penjajah untuk meraih kemerdekaan bagi Indonesia. Kebangkitan merupakan momentum yang menyatukan seluruh energi bangsa ke dalam satu semangat yang mempercepat pencapaian cita-cita kemerdekaan. Pembangunan bermakna sebagai kebangkitan nasional baru, sehingga BANGKIT adalah suatu tindakan aktif untuk bergegas keluar dari situasi yang lama menuju situasi baru yang lebih baik. Bangkit merupakan sebuah ajakan kolektif yang diharapkan dapat menggugah seluruh komponen masyarakat NTT untuk memanfaatkan semua potensi yang dimiliki dengan semangat restorasi mau bekerja sama dan bekerja keras mengejar ketertinggalan NTT dalam berbagai dimensi pembangunan. BANGKIT melambangkan suatu tekad yang bulat untuk keluar dari suatu masa keterpurukan, masa ‘tidur panjang’ untuk bangun berjuang melepaskan diri dari berbagai masalah dan ketertinggalan yakni kemiskinan, pengangguran, ketergantungan dan ketertinggalan dalam kualitas pendidikan dan kesehatan dasar,

ketertinggalan dalam pengadaan berbagai infrastruktur dasar serta ketertinggalan dalam pemanfaatan teknologi produksi dan informasi.

- **Makna Sejahtera** : merupakan suatu kondisi kebutuhan dasar masyarakat yang terpenuhi melalui pelayanan dasar yang inklusif seperti sandang, pangan, perumahan, air bersih, kesehatan, pendidikan, pekerjaan, rasa aman dari perlakuan atau ancaman tindak kekerasan fisik maupun nonfisik. Pemenuhan kebutuhan dasar tersebut ditopang oleh lingkungan hidup dan sumber daya alam yang berkelanjutan, partisipasi masyarakat dalam kehidupan sosial dan politik, akses terhadap informasi, hubungan antar rakyat NTT yang beragam dan dinamis serta saling menghargai dan hidup gotong royong. Untuk itu, rancangan pembangunan NTT ke depan bersifat inklusif, partisipatif dan bermanfaat bagi semua komponen masyarakat. Situasi SEJAHTERA tidak lain adalah pengamalan dan pengejawantahan dari sila ke-5 Pancasila, yakni Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dan alinea ke-4 Pembukaan UUD 1945, yaitu Memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pembangunan dilandaskan pada prinsip mengupayakan kemajuan yang merata dan berkeadilan sosial. Setelah Indonesia merdeka selama 73 tahun, NTT masih merupakan salah

satu Provinsi termiskin di Indonesia. Hampir separuh penduduk pedesaan tidak mendapat layanan air bersih, pemukiman penduduk tidak memiliki listrik, dan rumah penduduk masuk kategori tidak layak huni. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) NTT masih jauh di bawah rata-rata nasional.

- **Makna Dalam Bingkai NKRI** : Bangkit dan sejahtera adalah hubungan sebab akibat yang mengada dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana pembangunan NTT menjadi bagian integral dari suatu nation and character building.

2) Misi

Misi merupakan rumusan mengenai upaya dan tahapan yang diyakini dapat dilakukan dalam mencapai visi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 yang menjelaskan bahwa kriteria rumusan misi adalah:

- a. Menunjukkan dengan jelas upaya-upaya yang akan dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan visidaerah;
- b. Disusun dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis eksternal dan internal daerah; dan
- c. Disusun dengan menggunakan bahasa yang ringkas, sederhana, dan mudah diingat.

Perwujudan visi pembangunan ditempuh melalui misi untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, maka tujuan pembangunan yang tertuang dalam visi, dijabarkan secara lebih konkret ke dalam lima misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi NTT 2018-2023 sebagai berikut:

- **Misi 1:** Mewujudkan masyarakat sejahtera, mandiri dan adil Misi pertama ini sekaligus merupakan kerangka acuan bagi empat misi lainnya, yaitu melakukan berbagai kegiatan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat NTT dengan prinsip keterbukaan dan melibatkan semua pihak (inclusive) yakni melibatkan semua pihak (shareholders) dan dengan pendekatan berkelanjutan yang merujuk kepada empat pilar pembangunan berkelanjutan yaitu keberlanjutan dalam aspek ekonomi, aspek sosial, aspek lingkungan, dan aspek kelembagaan. NTT BAngkit, NTT SejAhterA RPJMD Perubahan Provinsi NTT 2018-2023 V-4 2.
- **Misi 2:** Membangun NTT sebagai salah satu gerbang dan pusat pengembangan pariwisata nasional (ring of beauty) NTT memiliki berbagai sumberdaya yang melimpah untuk mendukung dan membangun sektor pariwisata. Karena itu, misi ini diarahkan pada upaya optimalisasi pemanfaatannya dalam rangka pengembangan sektor pariwisata dengan pendekatan

kewilayahan melalui tourism estate sebagai penggerak utama (prime mover) ekonomi NTT. Letak geografisnya yang strategis memungkinkan NTT menjadi salah satu gerbang dan pusat pengembangan pariwisata nasional.

- **Misi 3:** Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mempercepat pembangunan Misi ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas serta nilai manfaat infrastruktur secara adil dan merata untuk mendukung berbagai aktivitas pelayanan publik dan kelancaran berbagai aktivitas sosial ekonomi serta meningkatkan aksesibilitas ke daerah-daerah perbatasan, daerah terluar, kepulauan dan terisolir.
- **Misi 4:** Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Misi ini dimaksudkan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan berdaya saing tinggi agar mampu berpartisipasi dalam proses dan percepatan pembangunan di berbagai bidang.
- **Misi 5:** Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik Misi ini dimaksudkan untuk memperkuat reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, yaitu efektif, bersih, jujur, transparan, inovatif dan akuntabel yang di dukung oleh

sumber daya aparatur yang profesional dan sistem kelembagaan yang efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi. Birokrasi dan aparat diharapkan (dituntut) bekerja dengan profesional dan berorientasi pada hasil serta memberikan manfaat pembangunan sebesar-besarnya bagi masyarakat NTT.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai Lembaga hulu dalam peningkatan kompetensi SDM aparatur daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari visi, misi, dan program kepala daerah. Berdasarkan uraian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur serta program prioritas pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018-2023, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah untuk mendukung mewujudkan misi kelima yaitu **“Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik”**, dengan tujuan yang akan dicapai yaitu **“Menciptakan birokrasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN”**, serta sasarannya adalah **“Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif”**

Sehubungan dengan itu dalam rangka melaksanakan fungsi penunjang sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi NTT tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Daerah menyusun skenario pengembangan SDM ASN Provinsi NTT sebagaimana tergambar pada gambar berikut :

Gambar 3.1
Arah Kebijakan Pengembangan SDM ASN NTT
Tahun 2018 - 2023



Sumber: Paparan Kepala BPSDMD Provinsi NTT, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa skenario pengembangan sumber daya manusia daerah di Provinsi NTT menitikberatkan pada dua isu strategis yaitu Kualitas Pembelajaran dan Lingkungan belajar yang kondusif. Untuk mengatasi kedua isu strategis tersebut dilakukan melalui tiga arah kebijakan yaitu Peningkatan

mutu dan kapasitas manajemen lembaga, Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan melalui diklat kedinasan, TF dan Pemerintahan, serta sertifikasi kompetensi dan untuk mendukung kebijakan pemerintah daerah untuk mewujudkan pariwisata sebagai prime mover ekonomi di Provinsi Nusa Tenggara Timur maka sedang disusun kurikulum diklat kepariwisataan sebagai salah satu diklat unggulan.

Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut harus ditempuh dengan strategi sebagai berikut :

- 1) Peningkatan mutu dan kapasitas manajemen Lembaga (Pengelola dan Widyaiswara) Dalam rangka meningkatkan mutu dan kapasitas manajemen Lembaga, maka strategi yang dilakukan, yaitu:
 - Melakukan pengendalian dan peningkatan mutu diklat oleh Komite Penjamin Mutu Diklat (KPMD). Pengendalian dan peningkatan mutu dilakukan melalui Evaluasi Proses Diklat dan Evaluasi Pasca Diklat. Oleh karena itu peran KPMD harus dioptimalkan, untuk melakukan evaluasi seluruh pelaksanaan kegiatan diklat dari hulu sampai hilir secara obyektif dan transparan.
 - Menyelenggarakan MoT untuk pengelola, TOC untuk penyelenggara, ToT dan ToF untuk widyaiswara dan uji kompetensi/penyegaran widyaiswara

- Membangun jejaring kerjasama baik dengan instansi pemerintah maupun swasta yang bergerak di bidang pengembangan SDM.
- 2) Peningkatan kompetensi ASN sesuai kebutuhan dan karakteristik daerah Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi ASN sesuai kebutuhan dan karakteristik daerah, yakni:
- Menyelenggarakan diklat kedinasan dan penjenjangan, yakni Diklat Prajabatan/Latsar CPNS, Diklat Teknis, Diklat Fungsional dan Pemerintahan baik secara Klasikal dan Non Klasikal berbasis Analisis Kebutuhan Diklat (AKD);
 - Menyelenggarakan Diklat Teknis Kepariwisata sebagai diklat unggulan untuk mendukung percepatan pariwisata sebagai penggerak utama (*prime mover*) ekonomi NTT;
 - Menyelenggarakan sertifikasi dan uji kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri dan bagi ASN di seluruh Provinsi NTT;
- 3) Peningkatan ketersediaan Infrastruktur Kediklatan sesuai Standar Strategi untuk meningkatkan ketersediaan infrastruktur kediklatan sesuai standar ditempuh melalui:
- Penambahan dan pemeliharaan Sarpras Kediklatan
 - Mengembangkan Sistem Informasi Kediklatan

- Menyusun kurikulum dan perangkat pembelajaran melalui E-learning.

Dalam memanifestasikan visi, misi dan program kepala daerah yang tertuang dalam RPJMD Provinsi NTT 2018-2023, BPSDMD memiliki dayadukung baik melalui regulasi dan kebijakan. Namun dibalik itu, BPSDM juga diperhadapkan pada beberapa factor penghambat, yang dapat ditunjukkan melalui table berikut:

Tabel 3.2
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT
Yang Dapat Memengaruhi Pencapaian Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur
Tahun 2018 – 2023

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
Misi 5 : Mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik	1.	Kompetensi SDM Penyelenggara diklat belum optimal	1.	Dukungan kebijakan anggaran untuk pengembangan kompetensi masih sangat minim	1. - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					peningkatan kompetensi SDM yang professional - Status akreditasi lembaga diklat
Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.	Kompetensi SDM Pengelola Sarana dan Prasarana diklat serta fasilitas pendukung kediklatan belum optimal	2	- Dukungan Kebijakan anggaran untuk pengembangan kompetensi masih sangat minim - Kurangnya koordinasi baik internal maupun eksternal	2 - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional - Status akreditasi lembaga diklat - Ada SOP dan SPP pengelolaan sarana dan prasarana diklat serta fasilitas pendukung lainnya. - Ada SK Kepala BPSDMD NTT Nomor : Kep.862 / 102 / BPSDMD.01.1 / 2020, Tanggal 6 Juli 2020,

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”						
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong	
						Tentang Pemberian Reward dan Punishment Bagi Pemberi dan Penerima Layanan Publik Pada BPSDMD NTT
	3.	Kuantitas dan Kualitas SDM Pengajar (WI) Belum optimal	3	Dukungan kebijakan anggaran untuk pengembangan kompetensi masih sangat minim	3.	- Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional - Status akreditasi lembaga diklat
	4.	Penyiapan dan pelaksanaan SOP, SPP, Juknis, Juklak, dan regulasi lainnya di lingkungan kantor belum optimal	4.	Belum diterapkannya pemberian sanksi terhadap kelalaian dalam melaksanakan standard kerja	4. - Dukukangan regulasi tentang penyelenggaraan reformasi birokrasi; - SK Kepala BPSDMD NTT Nomor : Kep.862 / 102 / BPSDMD.01.1 / 2020, Tanggal 6 Juli 2020, Tentang Pemberian

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					Reward dan Punishment Bagi Pemberi dan Penerima Layanan Publik Pada BPSDMD NTT
	5.	Belum optimalnya peran Komite Penjamin Mutu Diklat	5.	Belum diterapkannya pemberian sanksi terhadap kelalaian dalam melaksanakan standard kerja	5. - Dukukangan regulasi tentang penyelenggaraan reformasi birokrasi; - SK Kepala BPSDMD NTT Nomor : Kep.862 / 102 / BPSDMD.01.1 / 2020, Tanggal 6 Juli 2020, Tentang Pemberian Reward dan Punishment Bagi Pemberi dan

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					Penerima Layanan Publik Pada BPSDMD NTT
	6.	Masih terbatasnya jejaring kerjasama kediklatan dibidang pengembangan SDM	6	- Kurang responsifnya penyelenggaraan diklat terhadap perubahan baik kebijakan maupun perkembangan IT - Masih ada anggapan bahwa penyelenggaraan diklat hanya bersifat project oriented bukan need assesement	6 - Adanya lembaga-lembaga penyelenggaraan pengembangan SDM yang terakreditasi (Pemerintah, Perguruan Tinggi, LSM) - Tersedianya Internet dan Media Sosial lainnya
	7.	Pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan	7	- Dukungan kebijakan anggaran untuk	7 - Dukungan regulasi tentang pengembangan

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
		kompetensi ASN belum optimal		melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK) ASN masih sangat minim	kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional
	8.	Proses rekrutmen / seleksi peserta diklat (diklat teknis dan fungsional) belum	8	- Masih ada anggapan bahwa penyelenggaraan diklat hanya bersifat	8 - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
		berjalan optimal		project oriented bukan need assesement - Kurang responsifnya instansi pengirim peserta diklat terhadap kriteria peserta yang telah persyaratkan oleh penyelenggara diklat	mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional - Dokumen hasil analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
	9.	Kesempatan bagi ASN untuk pengembangan kompetensi masih sangat terbatas.	9	- Dukungan kebijakan anggaran untuk pengembangan kompetensi masih sangat minim - Rekrutmen dan distribusi pegawai yang tidak berbasis kompetensi	9 - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional serta optimalisasi

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					pemanfaatan dokumen Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja
	10.	Belum tersedianya diklat teknis yang menjadi unggulan sesuai karakteristik dan kebutuhan daerah.	10	- Dukungan kebijakan anggaran untuk melakukan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK) ASN masih sangat minim	10. - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					peningkatan kompetensi SDM yang professional - Kebijakan Pemerintah Daerah yang tertuang dalam Program Prioritas Pembangunan Daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD 2018-2023
	11.	Terbatasnya penyelenggaraan program diklat kedinasan dan penjenjangan serta diklat sertifikasi dan uji kompetensi baik secara		Dukungan kebijakan anggaran untuk pengembangan kompetensi masih sangat minim	- Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
		klasikal maupun non klasikal.			kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional - Tersedianya sarana dan Prasarana diklat - Status akreditasi lembaga diklat - Kebijakan dan pengakuan terhadap eksistensi BPSDMD

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					sebagai lembaga yang harus independen dalam rangka pengembangan SDM Aparatur
	12.	Pengelolaan sistem informasi kediklatan belum optimal	12	- Dukungan kebijakan anggaran untuk pengelolaan system informasi kediklatan masih sangat minim - Kurang responsifnya penyelenggaraan diklat terhadap setiap perubahan kebijakan dan IT	12 - Komitmen kepala daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui keterbukaan informasi publik.

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
	13.	Penyiapan kurikulum dan perangkat pembelajaran belum optimal.	13	Penyiapan kurikulum dan materi diklat belum sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai dan perkembangan Iptek	- Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional - Adanya lembaga-lembaga

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					penyelenggaraan pengembangan SDM yang terakreditasi (Pemerintah, Perguruan Tinggi, LSM)
	14.	Inovasi sistem pembelajaran berbasis teknologi (e-Learning) belum berjalan optimal.	-	Kurang responsifnya penyelenggaraan diklat terhadap setiap perubahan kebijakan dan IT	- Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
					birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi SDM yang professional. - Dukungan ketersediaan sarana dan prasarana kediklatan.
	15.	Belum optimalnya pengelolaan dan pemanfaatan media publikasi tentang pengembangan SDM di Provinsi NTT	12	- Dukungan kebijakan anggaran untuk pengelolaan dan media publikasi masih sangat minim - Kurang responsifnya penyelenggaran diklat terhadap setiap	12 - Komitmen kepala daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui keterbukaan informasi publik.

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”					
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong
				perubahan kebijakan dan IT	
	16	Terbatasnya sarana dan prasaranan kediklatan untuk mendukung kelayakan sebagai lembaga pengembangan SDM bertaraf nasional	16	Dukungan kebijakan anggaran untuk menyediakan sarana dan prasarana diklat masih sangat minim	16 - Dukungan regulasi tentang pengembangan kompetensi ASN (UU ASN mewajibkan setiap ASN mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP / Tahun) - Komitmen Kepala Daerah memperkuat reformasi birokrasi melalui jalan peningkatan kompetensi

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi NTT Tahun 2018 – 2023 “NTT Bangkit Mewujudkan Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”						
Misi dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur	Permasalahan		Faktor Penghambat		Faktor Pendorong	
						SDM yang professional - Status akreditasi lembaga diklat

Untuk mendorong percepaatan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Nusa Tenggara Timur juga membutuhkan pola pikir dan pola tindakan yang selaras dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menetapkan tekad pelayanan yang bersandar pada spirit “PRIMA” yang merupakan singkatan dari **Profesional, Responsif, Inovatif, Mutu, dan Akuntabel**, sebagai nilai-nilai budaya organisasi BPSDMD Provinsi NTT. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Nomor 39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja menjelaskan bahwa, budaya organisasi adalah system nilai Bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan, bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi dikembangkan dari kumpulan norma-norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filsafat dari orang-orang di dalamnya. Oleh karenanya tidak mengherankan bila kemudian terlihat jelas dalam perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain.

Budaya Kerja PRIMA memberikan kesamaan berpikir, bersikap dan bertindak bagi seluruh lini di lingkungan BPSDMD. Pemodelan kerangka nilai-nilai strategis PRIMA ini akan disejajarkan dengan konsep pembentukan budaya

organisasi mulai dari pembentukan nilai-nilai, budaya kerja dan etoskerja. Sedangkan kerangka nilai-nilai strategis PRIMA bertolak dari nilai-nilai dasar (*basic values*) kemudian membentuk nilai-nilai strategis utama PRIMA, yang kemudian akan mendorong menjadi budayakerja dan etos kerja dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Model alur piker kerangka nilai strategis organisasi PRIMA seperti pada gambar berikut.

Gambar 3.2
Kerangka Nilai-Nilai Strategis “PRIMA”



Sumber: Tim PenyusunRenstra, 2018

Berdasarkan Kerangka nilai strategi PRIMA di atas, maka ditetapkan perilaku utama pada setiap nilai utama PRIMA. Dengan menetapkan perilaku utama akan memudahkan dalam melaksanakan dan melakukan evaluasi nilai utama dalam rangka perbaikan dan upaya perubahan budaya organisasi kearah yang lebih baik. Selain itu nilai utama PRIMA masih bersifat umum dan universal dimana setiap orang dapat mempersepsikan berbeda-beda tergantung pengetahuan dan pengalaman masing-masing.

Perilaku utama yang ditetapkan ini, harus mencerminkan nilai-nilai yang telah disepakati, oleh karena itu, nilai-nilai tersebut perlu mendapatkan konteks tertentu. Konteks yang dimaksud antara lain Ketika rumusan nilai-nilai tersebut dihubungkan dengan tugas pokok dan fungsi organisasi atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya hubungan tersebut diterjemahkan dalam perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Dengan demikian orang akan memahami perilaku spesifik apa yang diharapkan dan apa yang tidak diharapkan oleh organisasinya masing-masing. Perilaku utama dari masing-masing nilai utama PRIMA seperti pada table berikut.

Tabel 3.3
Perilaku Utama Nilai-Nilai PRIMA

NO.	NILAI UTAMA	ARTI LEKSIKAL (KBBI)	MAKNA UTAMA	INDIKATOR PERILAKU UTAMA
1.	PROFESIONAL	• Bersangkutan dengan profesi • Memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya	Profesional dalam strategi pengembangan SDM	• Berketerampilan tinggi • Mahir dalam menggunakan sarpras • Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam

NO.	NILAI UTAMA	ARTI LEKSIKAL (KBBI)	MAKNA UTAMA	INDIKATOR PERILAKU UTAMA
		mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya		menganalisis suatu masalah - Peka di dalam membaca situasi - Cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan - Memiliki sikap yang berorientasi kedepan - Kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan - Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka - Menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya
2.	RESPONSIF	Cepat (suka) merespons; bersifat menanggapi; cepat tanggap; tergugah hati; bersifat memberi tanggapan (tidak masa bodoh)	Responsif Terhadap Pelayanan	- Mengutamakan kepentingan masyarakat dan pelanggan/orang yang membutuhkan pelayanan - Persamaan perlakuan/tidak diskriminatif - Sesuai dengan kepantasan - Tidak memberikan informasi yang salah atau menyesatkan dalam menanggapi permintaan informasi

NO.	NILAI UTAMA	ARTI LEKSIKAL (KBBI)	MAKNA UTAMA	INDIKATOR PERILAKU UTAMA
				• Proaktif dalam memenuhi kepentingan masyarakat • Terbuka dan mengambil langkah yang tepat untuk menghindari benturan kepentingan
3.	INOVATIF	Bersifat memperkenalkan sesuatu yang baru; bersifat pembaruan (kreasi baru)	Inovatif Mengelola Perubahan	Menghasilkan solusi dan gagasan baru tanpa takut mengekspresikannya dengan karakteristik: memiliki elastisitas, produktivitas, orisinalitas dan sensitivitas yang tinggi.
4.	MUTU	(ukuran) baik buruk suatu benda; kadar; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya); kualitas	Mutu Sesuai Standar	• Cermat, santun dan ramah dalam pelayanan • Tegas, andal, dan tidak memberikan putusan yang berlarut-larut; • Tidak mempersulit • Tidak menyimpang dari prosedur/aturan • Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja • Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, • Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak • Melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin • Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
5.	AKUNTABEL	Dapat	Akuntabel	• Tidak menyalahgunakan informasi, jabatan,

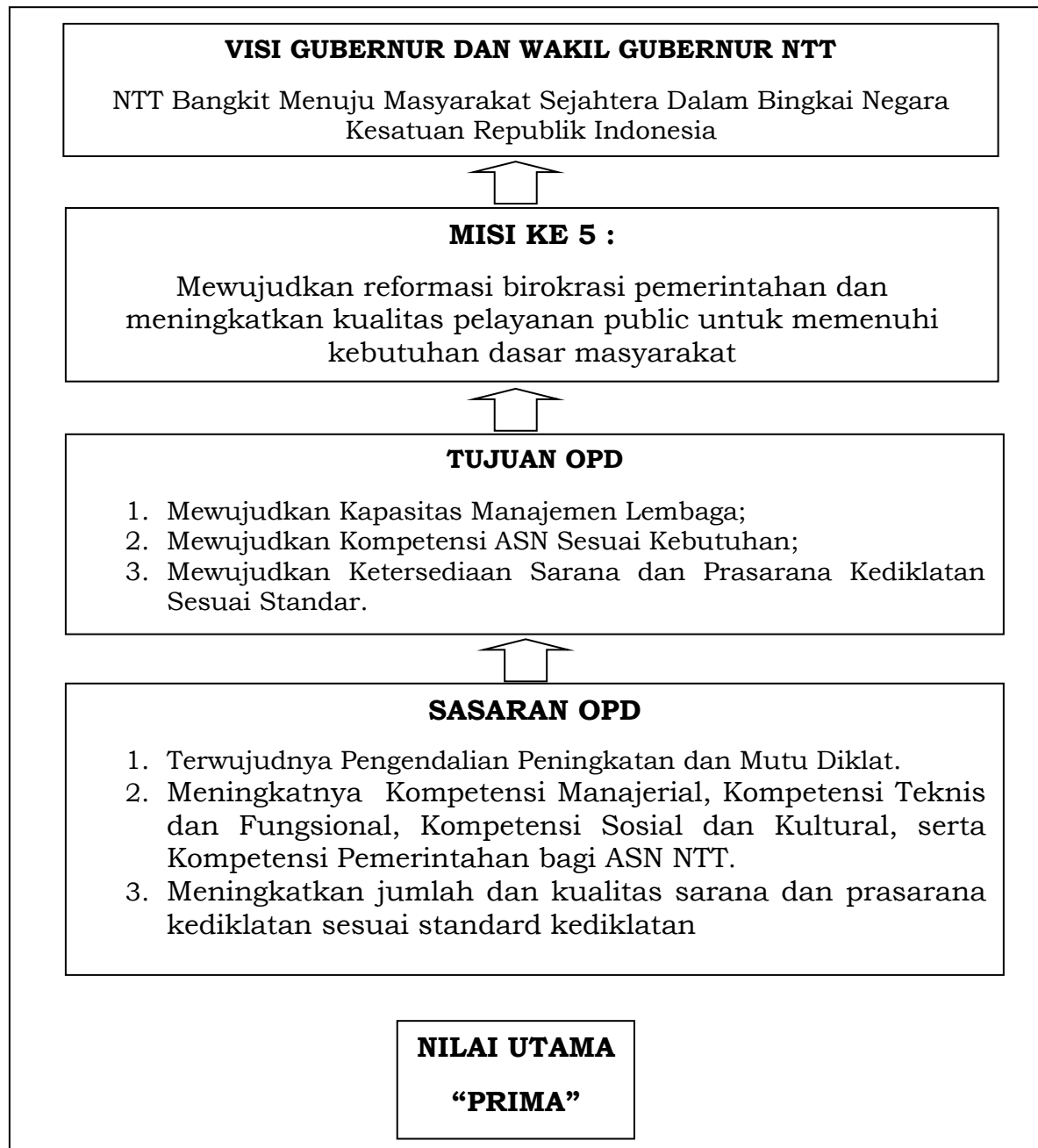
NO.	NILAI UTAMA	ARTI LEKSIKAL (KBBI)	MAKNA UTAMA	INDIKATOR PERILAKU UTAMA
		dipertanggung- jawabkan	dalam pertanggung- jawaban mengacu pada peraturan perundangan	dan/atau kewenangan yang dimiliki • Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan • Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara • Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain • Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien • Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik • Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik

Sumber: Analisis Tim Penyusun Renstra, 2021

Untuk mengetahui hubungan antara nilai utama (*core values*) PRIMA dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi perlu dibuat suatu alur pikir logis (*logical thinking framework*), agar memudahkan dalam memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai utama PRIMA dalam praktek yang actual sekaligus dalam pembentukan pola pikir (*mind set*) seluruh anggota organisasi, mulai dari

pimpinan sampai dengan staf operasional secara terstruktur, alur pikir logis tersebut sebagai berikut.

Gambar 3.3
Alur Pikir Logis Nilai Utama PRIMA
Dalam Mewujudkan Visi Organisasi



Sumber: Tim Penyusun Renstra, 2021

Nilai-nilai budaya kerja BPSDM tersebut adalah identitas dan kepribadian BPSDMD yang harus diterapkan oleh seluruh pegawai. Bila budaya organisasi sudah dapat diterima dan dihayati oleh setiap pegawai, berarti pegawai tersebut telah menginternalisasikan norma dan nilai dari budaya organisasi, serta menghayati kesatuan dengan kelompok kerjanya serta seluruh komunitas organisasi. Budaya yang kuat akan semakin terbentuk Ketika nilai inti dipegang secara intensif dan dianut Bersama secara meluas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan makin besar komitmen pada nilai itu maka makin kuatlah budaya tersebut (Gea, 2005).

Gambar 3.4

Logo Nilai Budaya Kerja “PRIMA” BPSDMD Provinsi NTT



Adapun makna dari logo tersebut di atas adalah sebagai berikut:

- Segienam (heksagon) merupakan bentuk geometris terstruktur yang diartikan dengan keteraturan dan efisien. Maksudnya bahwa BPSDM diharapkan

mengutamakan keteraturan dan efisiensi dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi.

- Komodo adalah hewan purba yang tersisa dan satu-satunya di dunia yang menjadi ikon Provinsi NTT. Sebagaimana Komodo, BPSDM harus tetap eksis di tengah perubahan dan kemajuan jaman.
- Tombak merupakan salah satu senjata perang khas NTT melambangkan perjuangan mencapai kemenangan, kejayaan. Bermakna bahwa BPSDM akan selalu berusaha meningkatkan mutu dan selalu ingin mencapai sesuatu yang lebih tinggi, lebih berkualitas, lebih cepat.
- Tiga sayap di awal dan akhir tulisan nama Lembaga, melambangkan hubungan tiga unsur *good governance* yakni pemerintah, swasta dan masyarakat yang saling bersinergi dalam pelaksanaan pembangunan. BPSDM dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi harus tetap bersinergi dengan unsur lain dalam mencapai tujuan.
- 5 Nilai yang disingkat PRIMA, diilhami oleh 5 Sila Dasar Negara Indonesia dan PRIMA yang berarti pertama, sangat baik, utama. Bermakna bahwa BPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya selalu mengutamakan 5 nilai sebagai budaya kerja organisasi dengan tetap memegang teguh Pancasila sebagai pedoman hidup berbangsa dan bernegara.
- Titik-titik yang membentuk heksagonal bermakna bahwa tanda (.) hadir dalam setiap ritme tulisan dan menjadi satu kesatuan utuh. BPSDM hadir sebagai satu kesatuan utuh dengan Perangkat Daerah lain di

Pemerintah Provinsi NTT, bertekad memajukan NTT melalui kancan pengembangan SDM ASN.

- Warna emas yang menjadi latar belakang logo, bermakna bahwa sebagai mana emas memiliki makna prestasi, kemenangan, kesuksesan dan loyalitas, maka BPSDM mengutamakan pencapaian dan loyal dalam setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
- Tulisan PRIMA dan BPSDMD Prov. NTT berwarna putih, bermakna bahwa sebagaimana warna putih yang menggambarkan kesederhanaan, kemurnian, kebersihan, transparansi, kebebasan dan keterbukaan. Maka BPSDM dengan nilai PRIMA ingin mewujudkan pelayanan dengan ketulusan dan keterbukaan.

Dalam rangka menindaklanjuti UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, dimana pada Pasal 15 memerintahkan agar pelaksanaan pelayanan public menyusun, menetapkan dan memublikasikan maklumat pelayanan. Maklumat pelayanan dimaksud UU ini adalah pernyataan tertulis yang berisi keseluruhan rincian kewajiban dan janji yang terdapat dalam standar pelayanan. Berdasarkan amanat UU ini, maka BPSDMD telah menetapkan maklumat pelayanan sebagaimana gambar berikut:

Gambar 3.5
Maklumat Pelayanan BPSDMD Provinsi NTT



Sebagaimana dimaklumi salah satu agenda reformasi di bidang keuangan negara adalah dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan berbasis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input tetapi pada output. Pendekatan penganggaran berbasis kinerja sangat diperlukan bagi satuan kerja pemerintah daerah yang memberikan pelayanan kepada public dengan cara mewiraswastakan pemerintah (*enterprising the government*) yang telah diatur dalam UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Selanjutnya dengan pasal 68 dan pasal 69, UU Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pola pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Sebagai tindak lanjut atas peraturan tersebut di atas, Menteri Dalam Negeri telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah yang menjadi dasar dalam penerapan pengelolaan keuangan bagi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Dalam rangka peningkatan pelayanan, efisiensi dan fleksibilitas pelaksanaan pengembangan SDM, sebagaimana amanat regulasi di atas, maka BPSDMD hendak bertransformasi menjadi BLUD. Dasar pemikiran BPSDMD hendak dijadikan BLUD, adalah sebagai berikut:

- 1) Pertumbuhan PAD yang relative stagnan Sumbangsih pendapatan dari sector penggunaan asset daerah di BPSDM belum signifikan, karena pengelolaan anggaran masih tergantung pada APBD. Jika berkaca pada RPJMD 2013-2018, raihan PAD dari sector retribusi layanan Pendidikan dan jasa usaha berupa sewa asset daerah selama 5 tahun relatif stagnan. Selain itu BPSDMD diperhadapkan pada keterbatasan prasarana, sehingga kurang lebih 60% pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dengan menggunakan aset di luar BPSDM seperti asset pemerintah lainnya dan hotel. Dengan kewenangan pengelolaan keuangan secara mandiri melalui mekanisme BLUD, maka BPSDMD

ditantang untuk mencari pendapatan sendiri, serta dapat membangun fasilitas kediklatan dengan dukungan pembiayaan dari pihak ketiga melalui mekanisme bagi hasil, dan perjanjian yang saling menguntungkan.

- 2) Prioritas APBD untuk Program NTT Bangkit Dalam rangka mensukseskan Program Gubernur/Wakil Gubernur terpilih 2018-2023, melalui tagline NTT Bangkit, maka prioritas anggaran belanja Provinsi NTT adalah urusan infrastruktur, kesehatan, ekonomi serta Pendidikan. Dengan demikian maka urusan pendukung kurang diprioritaskan. Dengan status BLUD, maka BPSDM tidak tergantung pada pembiayaan dari APBD.
- 3) Pelaksanaan Diklat Satu Pintu Diklat untuk Aparatur Sipil Negara hanya dapat diselenggarakan oleh BPSDM/Badan Diklat Provinsi, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, sesuai dengan kewenangan yang dimiliki berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
- 4) Belajar dari BPSDM/Badan Diklat Provinsi lainnya. Beberapa BPSDM/Badan Diklat Provinsi lain seperti BPSDM Jawa Tengah, Badan Diklat Provinsi Jawa Timur, BPSDM Provinsi Sumatera Selatan, Badan Diklat Provinsi DIY sudah memiliki status sebagai BLUD.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Presiden Republik Indonesia telah mengarahkan visi dan misi pembangunan Tahun 2015-2019 yang dijadikan alur seluruh kementerian dalam merancang arah pembangunan, sasaran dan strategi yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2015-2019 yang telah ditetapkan dengan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015. Oleh karena itu, dalam merumuskan visi dan misi BPSDMD Provinsi NTT yang tertuang dalam dokumen Renstra ini, sudah selayaknya untuk selalu sejalan dengan visi dan misi pembangunan nasional dan Kementerian/Lembaga, maupun instansi yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDMD, agar pelaksanaannya selalu dalam arah dan koridor yang benar. Untuk itu sangatlah perlu memperhatikan Visi dan Misi Kementerian PAN-RB, Kementerian Dalam Negeri dan Lembaga Administrasi Negara.

Visi pembangunan nasional Tahun 2015-2019 adalah **“Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian, Berlandaskan Gotong Royong.”** Misi yang diemban untuk merumuskan visi yang telah dirumuskan adalah:

- 1) mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumberdaya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan;
- 2) mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan dan demokratis berlandaskan negara hukum;

- 3) mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim;
- 4) mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera;
- 5) mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
- 6) mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat dan berbasiskan kepentingan nasional; dan
- 7) mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan.

Visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional dimaksud selanjutnya dijabarkan lebih lanjut kedalam Visi dan Misi Kementerian / Lembaga Negara. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2017 tentang Tata cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pengembangan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah bahwa Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah perlu dilakukan sinkronisasi dengan Renstra Kementerian / Lembaga Negara terkait.

1. Telaahan Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI

- 1) Visi

Visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI yaitu : **“Mewujudkan**

aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan public yang berkinerja tinggi”.

2) Misi

Misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI yaitu :

- (1) Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan;
- (2) Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif;
- (3) Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien; dan
- (4) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

3) Tujuan

Dari Visi dan Misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, selanjutnya ditetapkan tujuan sebagai berikut :

- (1) Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien.
- (2) Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif.
- (3) Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi.
- (4) Terwujudnya pelayanan public yang baik dan berkualitas.
- (5) Terwujudnya aparatur Kementerian PAN-RB yang professional dan berkinerja tinggi.

4) Sasaran Strategis

Dari tujuan yang telah ditetapkan diatas, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut kedalam sasaran-sasaran yang akan dicapai setiap tahunnya oleh Kementerian PAN-RB sebagai berikut :

- (1) Tujuan 1, Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/Provinsi/Kabupaten/Kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua Lembaga pemerintah. Pemerintah yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan Lembaga pemerintah perlu ditingkatkandengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisiensi operasionalisasi pemerintahan.
- (2) Tujuan 2, Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, tercapai dengan diwujudkannya sasaran SDM aparatur yang kompeten ditandai dengan telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam

hal kompetensi, dimana setiap Lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan system penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi pisis JPT yang lowong secara terbuka.

- (3) Tujuan 3, Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indicator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan system integrasi oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integrasi secara nasional, serta besarnya persentase IP yang penerapan system integritasnya sudah baik, serta besarnya persentase IP yang satu atau lebih unit kerja telah memperoleh predikat WBK/WBBM.
- (4) Tujuan 4, Terwujudnya pelayanan public yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan public dan peningkatan kualitas pelayanan public. Pencapaian sasaran meningkatnya kapasitas penyelenggaraan public ditandai dengan indicator semakin banyaknya IP yang inovasinya mendapat pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran meningkatnya kualitas pelayanan public

diukur dengan indicator nilai indeks pelayanan public secara nasional.

- (5) Tujuan 5, Terwujudnya aparatur Kementerian PAN-RB yang professional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan dengan pencapaian sasaran terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran terwujudnya pelayanan public Kementerian PANRB yang berkualitas. Pencapaian sasaran Kementerian PANRB yang efektif dan efisien diukur dengan indicator nilai RB Baik. Tingkat efektivitas organisasi, dan besarnya persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Sasaran terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi diukur dengan indicator diperolehnya predikat WTP dari opini BPK, dan nilai akuntabilitas kinerja kementerian yang baik. Terhadap sasaran yang ketiga, terwujudnya pelayanan public Kementerian PANRB yang berkualitas, diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Kementerian PANRB.

Sejalan dengan visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Kementerian PANRB maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menunjukkannya dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan pengembangan kompetensi sebagai upaya peningkatan kapasitas aparatur, dalam rangka

mewujudkan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih (good governance dan clean government) serta menciptakan pelayanan public berkinerja tinggi.

2. Telaahan Rencana Strategis BPSDM Kementerian Dalam Negeri

1) Visi

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri yaitu : **“Terdepan Dalam Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah”.**

2) Misi

Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri yaitu :

- (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

3) Strategi

Penetapan cara mencapai tujuan dan sasaran merupakan faktor terpenting dalam proses perencanaan strategik. Cara mencapai tujuan dan

sasaran atau strategi merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. 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 Kementerian Dalam Negeri. Adapun strategi yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri dalam melaksanakan misinya sebagai berikut :

(1) Kemitraan

Dilaksanakan dengan memberikan peluang yang lebih besar bagi keterlibatan komponen-komponen di luar lembaga diklat dan di luar instansi pemerintah dalam pengembangan berbagai program kediklatan.

(2) Pengembangan Kelembagaan

Dilaksanakan agar Lembaga-lembaga kediklatan mampu menjadi lembaga yang professional dalam tataran desain organisasi, tataran system dan mekanisme kerjanya.

(3) Pengembangan Kapasitas Personil Diklat

Dilaksanakan untuk meningkatkan profesionalisme lembaga diklat melalui upaya

peningkatan profesionalisme kediklatan bagi segenap jajaran personil di lembaga diklat.

(4) Swadana

Dilaksanakan dengan cara pengembangan pola pendamping yang memungkinkan lembaga-lembaga diklat dan unit-unit kerja pemerintah dapat bekerja lebih dinamis dan kreatif. Untuk itu strategi pembiayaan program diklat dengan pola swadana semakin penting untuk dikembangkan.

Rencana Strategis BPSDM Kementerian Dalam Negeri ini linear dengan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT sebagai Lembaga Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (LSKPDN) di daerah. Sertifikasi dimaksud selama ini dilakukan kepada Pejabat fungsional pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pejabat Fungsional Pengelola Urusan Pemerintahan Daerah (P2UPD).

3. Telaahan Rencana Strategis LAN – RI

1) Visi

Visi Lembaga Administrasi Negara yaitu : “ Menjadi rujukan bangsa dan pembaharuan administrasi negara”.

2) Misi

Visi Lembaga Administrasi Negara tersebut diwujudkan dalam 4 misi utama yang memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik. melalui :

(1) Pengembangan inovasi administrasi negara.

(2) Pengkajian kebijakan

(3) Pembinaan dan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan aparatur negara.

(4) Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi.

3) Tujuan

(1) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN

(2) Mengembangkan ilmu dan administrasi negara

(3) Meningkatkan kualitas kebijakan

(4) Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara.

4) Sasaran Strategis

(1) Meningkatnya kualitas hasil kebijakan

(2) Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN

(3) Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara

(4) Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara.

(5) Terwujudnya peningkatan kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga.

Selaku lembaga penyelenggara Pendidikan dan pelatihan, program-program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur selalu terkait dengan instansi pembina diklat, yaitu Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI). Dalam rangka peningkatan mutu dan kelayakan sebagai lembaga diklat pemerintah terakreditasi, LAN juga melaksanakan assessment terhadap pengelolaan, penyelenggaraan dan sarana serta prasarana pada BPSDMD. Sertifikasi akreditasi

lembaga diklat pemerintah ini dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara guna menentukan tingkat kelayakan dan kualitas diklat kepemimpinan dan prajabatan yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi NTT.

Sedangkan dalam keterkaitannya dengan Kabupaten/Kota, sudah selayaknya RPJM Kabupaten/Kota mengacu dan mendukung RPJM Provinsi NTT tahun 2018 – 2023. Sehingga tugas dan fungsi OPD Kabupaten/Kota yang berhubungan dengan pengelolaan dan pengembangan SDM aparatur di NTT, dokumen Renstra BPSDMD nantinya menjadi rujukan bagi perangkat daerah Kabupaten/Kota yang memiliki tugas dan fungsi dalam ranah pengembangan SDM aparatur.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD

Berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Pedoman Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional yang menjadi pedoman pelaksanaan Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang menyebutkan bahwa Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (RTRWN) adalah arahan kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang wilayah negara.

Sedangkan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (yang selanjutnya disebut (KLHS) adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh, dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana, dan/atau program (Undang-Undang No 32 Tahun 2009 tentang PPLHPasal 1 angka 10).

Dokumen pembangunan yang wajib dikaji melalui KLHS adalah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) beserta rencana rincinya, Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJMP) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), Rencana Strategis (Renstra) Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota dan kebijakan, rencana, dan/atau program yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup (UU PPLH Pasal 15 Ayat 2).

Berdasarkan Pasal 15 Ayat 1 UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup menyatakan bahwa "Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membuat KLHS untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan/atau kebijakan, rencana dan/atau program." Kebijakan, Rencana dan/atau Program (KRP) yang wajib melaksanakan KLHS sesuai dengan UU PPLH pasal 15 ayat 2 huruf b adalah "Kebijakan, rencana, dan/atau program yang berpotensi menimbulkan dampak dan/atau risiko lingkungan hidup."

Penyusunan Renstra BPSDMD berdasarkan telaah, tidak akan berpotensi dan menimbulkan dampak dan resiko lingkungan hidup sebagaimana dimaksud pasal 16 UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang muatan KLHS. Sehingga perwujudan dan implementasi KLHS dan Renstra BPSDMD dapat sejalan tanpa ada implikasi yang signifikan diantara keduanya. Program kegiatan yang dilaksanakan BPSDMD diarahkan pada pengembangan SDM yang sejalan dengan muatan KLHS atau memenuhi tujuan pembangunan berkelanjutan.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *Sustainable Development Goals* disingkat dengan SDGs adalah 17 tujuan dengan 169 capaian yang terukur dan tenggat yang telah ditentukan oleh PBB sebagai agenda dunia pembangunan untuk kemaslahatan manusia dan planet bumi. Tujuan ini dicanangkan bersama oleh negara-negara lintas pemerintahan pada resolusi PBB yang diterbitkan pada 21 Oktober 2015 sebagai ambisi pembangunan bersama hingga tahun 2030. Tujuan ini merupakan kelanjutan atau pengganti dari Tujuan Pembangunan Milenium yang ditandatangani oleh pemimpin-pemimpin dari 189 negara sebagai Deklarasi Milenium di markas besar PBB pada tahun 2000 dan tidak berlaku lagi sejak akhir 2015.

Gambar 3.6
Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals
(TPB/SDGs)



Sumber: <https://www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/publikasi/prinsip-dan-kesepakatan-internasional/Pages/Tujuan-Pembangunan-Berkelanjutan.aspx>

Agenda pembangunan berkelanjutan yang baru dibuat untuk menjawab tuntutan kepemimpinan dunia dalam mengatasi kemiskinan, kesenjangan, dan perubahan iklim dalam bentuk aksi nyata. Konsep Tujuan Pembangunan Berkelanjutan lahir pada Konferensi Pembangunan Berkelanjutan PBB, Rio+20, pada 2012 dengan menetapkan rangkaian target yang bias diaplikasikan secara universal serta dapat diukur dalam menyeimbangkan tiga dimensi pembangunan berkelanjutan; (1) lingkungan, (2) sosial, dan (3) ekonomi. Agenda 2030 terdiri dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SGD) atau Tujuan Global,

yang akan menjadi tuntunan kebijakan dan pendanaan untuk 15 tahun kedepan (2030). Terdapat 17 tujuan dengan 169 capaian yang meliputi masalah pembangunan yang berkelanjutan. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan ini terdiri atas 17 tujuan, sebagaimana terdapat dalam Gambar 3.1 di atas, yaitu: (1) Tanpa kemiskinan, (2) Tanpa kelaparan, (3) Kehidupan sehat dan sejahtera, (4) Pendidikan berkualitas, (5) Kesetaraan gender, (6) Air bersih dan sanitasi layak, (7) Energi bersih dan terjangkau, (8) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, (9) Industri, inovasi dan infrastruktur, (10) Berkurangnya kesenjangan, (11) Kota dan komunitas berkelanjutan, (12) Konsumsi dan produksi yang bertanggungjawab, (13) Penanganan perubahan iklim, (14) Ekosistem laut, (15) Ekosistem daratan, (16) Perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang Tangguh, dan (17) Kemitraan untuk mencapai tujuan.

Sebagai bagian dari entitas global dan nasional, Pemerintah Provinsi NTT, dalam RPJMD 2019-2024, telah memastikan prinsip pembangunan berkelanjutan sebagai nafas dari seluruh proses pembangunan kewilayahan. Hal ini terlihat dalam misi dan penjabaran dari 5 misi dalam RPJMD Provinsi NTT 2019-2023. Sebagai OPD yang menunjang pencapaian visi misi yang tertuang dalam RPJMD, maka BPSDM sepatutnya turut mendukung SDGs melalui pelaksanaan pengembangan SDM yang berhubungan dengan pencapaian 17 tujuan yang terdapat dalam SDGs.

Selama ini, dalam kaitan dengan pengembangan SDM, BPSDMD telah melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan 17 tujuan SDGs, diantaranya Diklat Manajemen

Konflik berhubungan dengan Tujuan 16, Proyek Perubahan Peserta Diklat Kepemimpinan yang melahirkan inovasi berhubungan dengan Tujuan 9. Untuk itu di masa mendatang BPSDM berupaya memperbanyak kegiatan pengembangan SDM guna mendukung pencapaian SDGs. Diantaranya BPSDMD bertekad membuat diklat unggulan yakni Diklat Kepariwisata, yakni diklat terkait manajemen kepariwisataan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Melaksanakan pengembangan SDM yang responsif gender seperti Diklat Kepemimpinan Perempuan, sebagaimana Tujuan 5 dalam SDGs. Selain itu, BPSDMD bertekad membangun kampus BPSDM yang ramah lingkungan melalui program *clean and green* kampus, seperti menjaga kebersihan lingkungan kantor, penataantaman dan penanaman pohon yang tentunya bermuara pada daya dukung lingkungan yang berkelanjutan.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, kemudian dapat diuraikan beberapa isu strategis yang menjadi faktor yang paling menentukan dalam melaksanakan pembangunan jangka menengah sebagaimana tertuang dalam renstra ini.

Identifikasi isu-isu strategis dilakukan melalui teknik *Focused Group Discussion* (FGD) dengan melibatkan para pakar dalam merumuskan isu strategis, yang kemudian diadakan pembobotan terhadap isu-isu terpilih. Isu-isu itu pun sudah diuji melalui beberapa tolok ukur, diantaranya: aktualitas (seberapa besar isu menjadi pusat perhatian), problematik (seberapa kompleks isu tersebut membutuhkan upaya penyelesaian), kekhalayakan (seberapa besar dampak yang ditimbulkan isu apabila tidak diselesaikan) dan layak (seberapa sesuai isu dengan tugas pokok dan fungsi).

Dari hasil pembobotan terhadap isu-isu tersebut, maka dipilihlah dua isu strategis sebagai isu utama, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Pembelajaran

Fokus BPSDMD meningkatkan kualitas pembelajaran dilatari oleh:

- 1) Masih banyak SDM aparatur BPSDM yang belum memiliki kompetensi yang cukup ihwal pengembangan SDM, khususnya kediklatan;
- 2) Belum adanya diklat teknis yang menjadi unggulan sesuai karakteristik dan kebutuhan daerah;
- 3) Belum tersedianya regulasi yang mengatur tentang penyelenggaraan pengembangan SDM di lingkungan BPSDM seperti SOP, Juklak, Juknis, dll.
- 4) Belum optimal penerapan prosedur penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur sesuai konsep siklus Diklat lebih khusus melalui analisis kebutuhan diklat.

- 5) Masih kurangnya kapasitas widyaiswara yang berkompeten atau membidangi diklat teknis.
 - 6) Belum optimalnya peran Komite Penjamin Mutu Diklat.
2. Lingkungan pembelajaran yang kondusif
- Isu terkait lingkungan pembelajaran dalam konteks kediklatan, yaitu:
- 1) Terbatasnya sarana dan prasarana kediklatan untuk mendukung kelayakan sebagai lembaga pengembangan SDM bertaraf nasional.
 - 2) Belum optimal pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi untuk peningkatan kuantitas dan kualitas Diklat
 - 3) Kurangnya kuantitas dan kualitas penyelenggara dan pelayanan Diklat.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

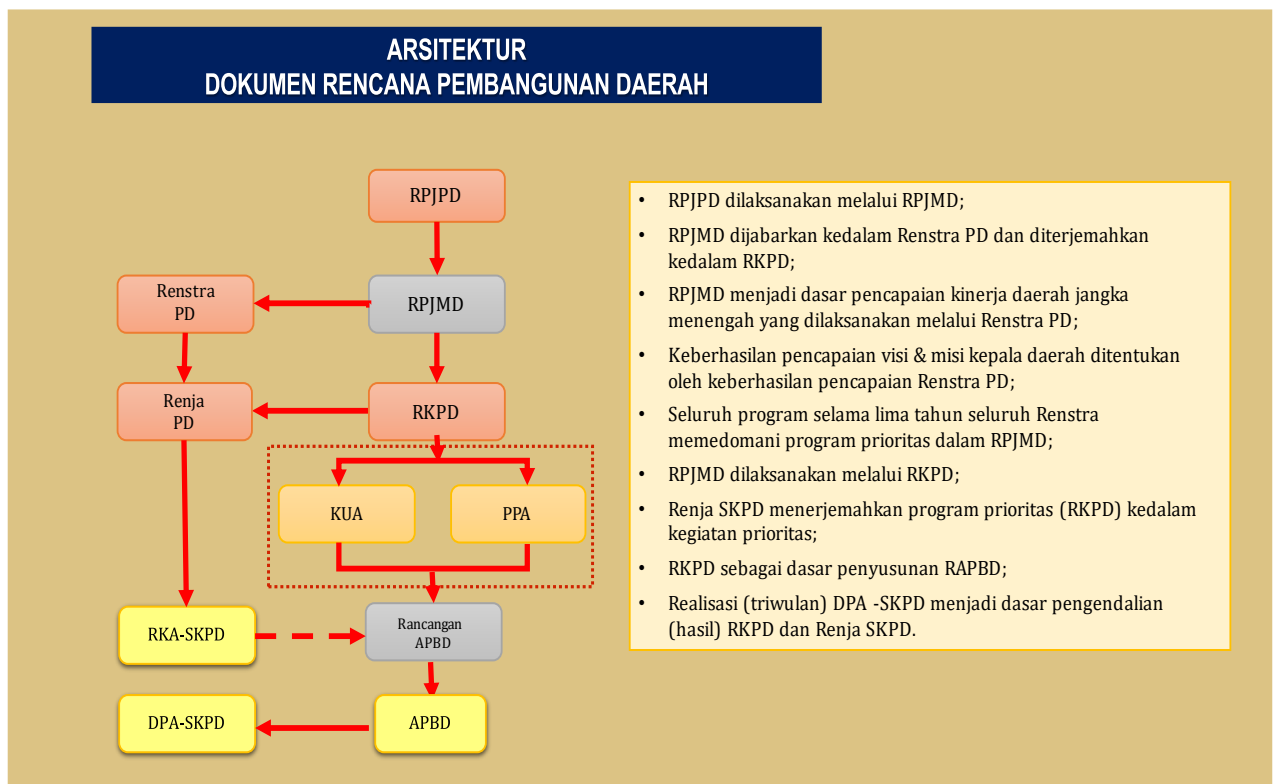
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT

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 5 (lima) tahun. Tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023, yaitu Visi **“NTT Bangkit Menuju Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia”**, dengan salah satu Misinya yaitu **“Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik”**, dan Tujuannya yaitu **“Menciptakan birokrasi yang professional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN”**, dengan sasarannya adalah **“Meningkatnya kualitas tata kelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif”**. Dalam kerangka rencana strategis, tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan, dalam rangka merealisasikan visi dan misi dimaksud.

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 focus 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 indicator sasaran, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan.

Secara skematik keterkaitan antara visi, misi dengan perumusan tujuan dan sasaran, program dan kegiatan yang secara totalitas menjadi arsitektur kinerja pembangunan daerah, dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1
Arsitektur Kinerja Pembangunan Daerah



Sumber : Materi Kepala Bapelitangda Provinsi NTT Tentang Perubahan Renstra PD Tahun 2021

Dengan berlandaskan visi dan misi yang telah ditetapkan, maka Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk masa tahun 2018 – 2023, menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah pelayanan yang disajikan pada table T-C.25

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
				Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
1.	Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya peningkatan pengendalian dan mutu diklat	Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat	60%	75%	80%	85%	85%
2	Mewujudkan kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan	Indeks Aparatur yang memenuhi standard kompetensi	95%	95%	95%	95%	95%

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
		Fungsional, Kompetensi Sosial, Kultural, dan Pemerintahan						
3	Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana kediklatan sesuai standard kediklatan	Persentasi peningkatan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana kediklatan serta perangkat pembelajaran yang sesuai dengan standard diklat	-	60%	80%	85%	85%

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. Di samping itu, strategi dan arah kebijakan juga diselaraskan dengan strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD, khususnya yang berhubungan dengan reformasi birokrasi dalam upaya meningkatkan integritas dan perbaikan aparatur.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Pada Misi V
RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

Tujuan RPJMD	Sasaran RPJMD	Strategi		Arah Kebijakan
Mewujudkan Birokrasi yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih	Meningkatnya kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, transparan serta partisipatif	1) 2) 3)	Penyelenggaraan, Pengendalian dan Pelaporan Perencanaan, Pelaksanaan dan Pelaporan Kinerja Pemerintahan Reformasi Regulasi Peningkatan Kapasitas SDM	1) Transformasi Struktur dan Kultur Dalam Pembangunan 2) Pembangunan Berpusat Pada Sumber Daya Manusia 3) Perubahan Struktur Ekonomi Menuju Industri dan jasa berbasis peranian 4) Pengembangan mata rancai nilai pariwisata 5) Kemandirian lokal

Dengan mengacu pada strategi dan arah kebijakan RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 – 2023 diatas dan dalam mencapai tujuan dan sasaran juga dirumuskan strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 – 2023 sebagai berikut :

1. Memperkuat kapasitas Lembaga untuk meningkatkan mutu diklat.

BPSDMD memiliki unsur-unsur sebagai motor penggerak dalam tugas dan fungsinya sebagai Lembaga Pengembangan SDM aparatur, yakni pengelola, penyelenggara dan widyaiswara. Selain tiga unsur di atas, terdapat 1 unsur lagi yang cukup berperan dalam menjaga mutu Lembaga, yakni Komite Penjamin Mutu Diklat. Untuk itu, BPSDMD bertekad memperkuat unsur-unsur tersebut di atas agar mutu Lembaga dapat ditingkatkan sesuai standar yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan kuantitas pengembangan kompetensi SDM aparatur sesuai kebutuhan dan karakteristik daerah.

Pengembangan kompetensi aparatur yang selama ini dijalankan, sifatnya mengulang atau minim terobosan, sehingga mengurangi animo ASN untuk mengikuti diklat. Untuk itu BPSDMD akan melakukan analisis kebutuhan diklat, sehingga diklat atau pengembangan kompetensi lainnya yang dilakukan benar-benar sesuai kebutuhan peningkatan kompetensi ASN dan peningkatan karier ASN, atau dengan kata lain, diklat-diklat teknis dan fungsional akan diperbanyak. Selain

itu BPSDMD dalam merespon Visi dan Misi Gubernur yang memprioritaskan pariwisata sebagai program unggulan, akan menjadikan Diklat Kepariwisata sebagai Diklat unggulan.

3. Meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar dan pengembangan sarana dan sistem informasi kediklatan berbasis digital.

Dalam rangka memenuhi kriteria sebagai Lembaga diklat terakreditasi, maka BPSDMD secara bertahap akan meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan yang memenuhi standar penyelenggaraan. Selain itu untuk menjawab perkembangan dan kemajuan zaman, maka BPSDMD akan mengembangkan sistem informasi kediklatan serta pembelajaran berbasis digital, baik melalui e-learning dan distance learning.

5.2 Arah Kebijakan

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

1. Penguatan kapasitas manajemen kelembagaan pengembangan SDM ASN berbasis kompetensi yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
 - a) Pengendalian dan peningkatan mutu diklat yang dilakukan oleh Komisi Penjamin Mutu Diklat melalui evaluasi proses diklat, dan evaluasi pasca diklat.

- b) Penyelenggaraan diklat dan sejenisnya dalam rangka peningkatan kompetensi bagi pengelola / penyelenggaraan dan pengajar serta dan sertifikasi widyaiwara
 - c) Membangun jejaring Kerjasama
 - d) Melakukan kajian terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi ASN
 - e) Melakukan mentoring terhadap inovasi proyek perubahan peserta diklat
 - f) Melakukan evaluasi terhadap kepuasan pelayanan
 - g) Mewujudkan lembaga diklat yang terakreditasi (A/B)
 - h) Meningkatkan jumlah program diklat yang terakreditasi (A / B)
 - i) Mendorong terbentuknya UPT BLUD di lingkungan BPSDMD Provinsi NTT.
2. Peningkatan kuantitas dan kualitas diklat teknis, kedinasan dan penjenjangan melalui Analisis Kebutuhan Diklat yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
- a) Penyelenggaraan diklat kedinasan seperti Pelatihan Dasar CPNS, PKA, PKP, PKN II, Diklat Teknis dan Fungsional, Diklat Pemerintahan dan Sosial Kultural, serta Diklat Teknis Kepariwisata sebagai diklat unggulan untuk mendukung percepatan pariwisata sebagai penggerak utama (prime mover) ekonomi NTT.
 - b) Pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi Jabatan Fungsional (PBJ, Pol PP, P2UPD, Pol HUT, Damkar, Widyaiswara, dll)

3. Peningkatan ketersediaan sarana prasarana sesuai kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang ditempuh melalui beberapa kebijakan sebagai berikut :
- a) Menambah dan memelihara sarana dan prasarana melalui pengelolaan dan pengadaan sarana dan prasarana kediklatan
 - b) Pengembangan system informasi kediklatan
 - c) Menyusun perangkat pembelajaran dan menyiapkan sarana kediklatan berbasis digital.

Tabel 5.2
Tabel T – C. 26
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

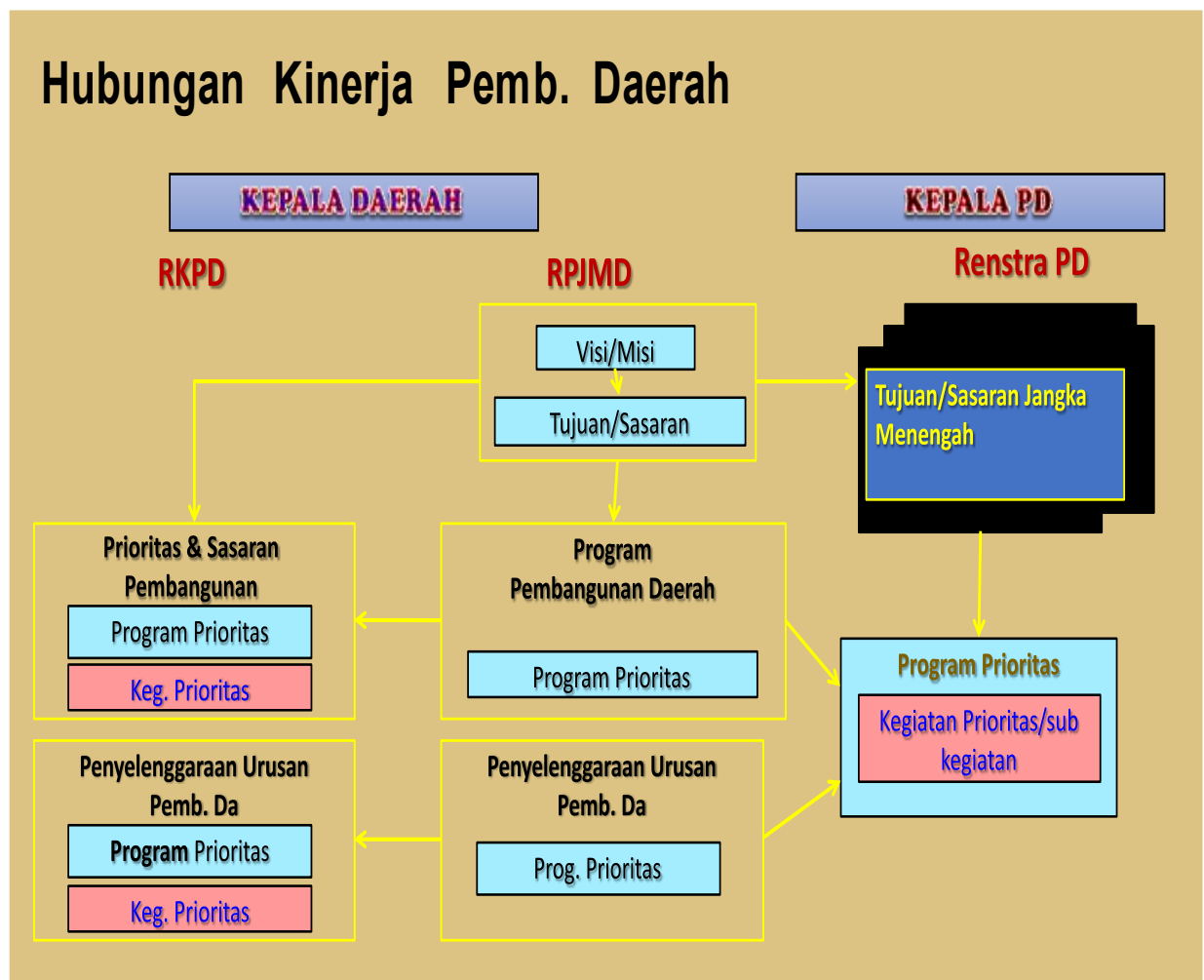
VISI : NTT Bangkit Menuju Masyarakat Sejahtera Dalam Bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia							
MISI V : Mewujudkan Reformasi Birokrasi Pemerintahan dan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik untuk Memenuhi Kebutuhan Dasar Masyarakat							
Tujuan OPD		Sasaran OPD		Strategi OPD		Arah Kebijakan OPD	
1.	Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	-	Terwujudnya pengendalian peningkatan dan mutu diklat	-	Memperkuat kapasitas Lembaga untuk meningkatkan mutu diklat.	1)	Pengendalian dan peningkatan mutu diklat yang dilakukan oleh Komisi Penjamin Mutu Diklat melalui evaluasi proses diklat, dan evaluasi pasca diklat
						2)	Penyelenggaraan diklat dan sejenisnya dalam rangka peningkatan kompetensi bagi pengelola/penyelenggaraan dan pengajar serta sertifikasi widyaiwara
						3)	Membangun jejaring kerjasama
						4)	Melakukan kajian terhadap kebutuhan pengembangan kompetensi ASN
						5)	Melakukan mentoring terhadap

						inovasi proyek perubahan peserta diklat
					6)	Melakukan evaluasi kepuasan pelayanan
					7)	Mewujudkan lembaga diklat yang terakreditasi (A/B)
					8)	Meningkatkan jumlah program diklat yang terakreditasi (A / B)
					9)	Mendorong terbentuknya UPT BLUD di lingkungan BPSDMD Provinsi NTT
2.	Mewujudkan kompetensi ASN sesuai kebutuhan	-	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis dan Fungsional, Kompetensi Sosial dan Kultural, serta Kompetensi Pemerintahan bagi ASN NTT	-	Meningkatkan kuantitas pengembangan kompetensi SDM aparatur sesuai kebutuhan dan karakteristik daerah.	1) Penyelenggaraan diklat kedinasan seperti Pelatihan Dasar CPNS, PKA, PKP, PKN II, Diklat Teknis dan Fungsional, Diklat Pemerintahan dan Sosial Kultural, serta Diklat Teknis Kepariwisata sebagai diklat unggulan untuk mendukung percepatan pariwisata sebagai penggerak utama (prime mover) ekonomi NTT.
					2)	Pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi Jabatan Fungsional (PBJ, Pol PP, P2UPD, Pol HUT, Damkar, Widyaiswara, dll)

3.	Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar	-	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana kediklatan sesuai standard kediklatan	-	Meningkatkan sarana dan prasarana sesuai standar kediklatan dan pengembangan sarana serta sistem informasi / evaluasi kediklatan berbasis digital.	1)	Menambah dan memelihara sarana dan prasarana melalui pengelolaan dan pengadaan sarana dan prasarana kediklatan
						2)	Pengembangan sistem informasi dan evaluasi kediklatan
						3)	Menyusun perangkat pembelajaran dan menyiapkan sarana kediklatan berbasis digital.

Tabel T-C.26 dapat menunjukan korelasi dan konsistensi antara tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan perangkat daerah dalam mendukung pencapaian target RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 – 2023. Selanjutnya berkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, perumusan tujuan dan sasaran berdasarkan visi dan misi Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah yang kemudian menjadi landasan perumusan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode 5 (lima) tahun. Kuatnya hubungan kedua lembaga antara kepala daerah dan perangkat daerah dalam perumusan tujuan dan sasaran untuk mewujudkan visi dan misi, dapat dijelaskan dalam bagan berikut ini.

Gambar 5.1
Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah



Sumber : Materi Kepala Bapelitbangda Provinsi NTT Tentang Perubahan Renstra PD, Tahun 2021

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 2019 – 2023, tergambar pada Tabel T-C.27, sebagai berikut:

Tabel 6.1
Tabel T-C.27
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD)
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 - 2022

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Korangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serjabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Evaluasi Mutu Penyelenggaraan Diklat dan Kepuasan Pelayanan oleh Komite Penjamin Mutu	-	4 Dok	136,650,000	4 Dok	136,650,000	4 Dok	136,650,000	20 Dok	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serjabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Penyusunan Dokumen Kelembagaan dan Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan pada BLUD	1 Dok	1 Dok	150,000,000	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	4 Dok	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya pengendalian dan peningkatan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serjabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Akreditasi Latihan dasar minimal "B" dan Diklat Kepemimpinan "A" - Indikator Output : Terlaksananya Reakreditasi / Akreditasi Program Diklat	Latar / PIM (B)	Latar (B) / Prog Diklat Lainnya	300,000,000	PIM(A) / Prog Diklat Lainnya	300,000,000	Prog Diklat Lainnya	300,000,000	Akreditas Prog Diklat (A / B)	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran/Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Sertifikasi Penyelenggaraan Diklat oleh LSP-DN	7 org	7 org	100,000,000	7 org	100,000,000	7 org	100,000,000	7 org	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya pengendalian dan peningkatan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Kerjasama antar lembaga	4 MoU	4 MoU / PKS	100,000,000	2 MoU / PKS	100,000,000	2 MoU / PKS	100,000,000	8 MoU / PKS	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Pejabat	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Evaluasi pasca Pelatihan Kepemimpinan	1 Dok	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	4 Dok	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya pengendalian dan peningkatan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Ketenagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Ketenagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Projabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Evaluasi pasca Pelatihan Dasar	1 Dok	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	4 Dok	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknisman, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urutan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Evaluasi pasca Diklat Teknis dan Fungsional	1 Dok	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	1 Dok	200,000,000	4 Dok	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya pengendalian dan peningkatan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urutan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Perubahan Kompetensi Pengelola Penyelenggara dan Tenaga Pengajar - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Pemetaan Kompetensi Widyaiswara									Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Dok	1 Dok	100,000,000	1 Dok	100,000,000	1 Dok	100,000,000	4 Dok	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Diklat TOT/TOF bagi Pengajar dan Penyelenggara	40 Org	40 Org	250,000,000	40 Org	250,000,000	40 Org	250,000,000	200 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Diklat MOT bagi Pengajar dan Penyelenggara	30 Org	30 Org	400,000,000	30 Org	400,000,000	30 Org	400,000,000	120 org	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Diklat TOC bagi Pengajar dan Penyelenggara	30 Org	30 Org	400,000,000	30 Org	400,000,000	30 Org	400,000,000	120 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Seminar KTI bagi para Widyaiswara	-	25 org	-	25 org	50,000,000	25 org	50,000,000	25 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kab/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Tersedianya Standar Perangkat Pembelajaran dan Sarana Pendidikan berbasis Digital - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya uji Kompetensi / pengajaran bagi WI / pengelola / penyelenggara	25 Org	25 Org	100,000,000	25 Org	100,000,000	25 Org	100,000,000	100 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen Perencanaan SKPD	-	1 Dok	6,000,000	1 Dok	8,000,000	1 Dok	8,000,000	3 Dok	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen RKA-SKPD	-	1 Dok	6,000,000	1 Dok	8,000,000	1 Dok	8,000,000	3 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan penyusunan Dokumen RKA-SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	1 Dok	6,000,000	1 Dok	8,000,000	1 Dok	8,000,000	3 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan penyusunan Dokumen DPA-SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen DPA-SKPD	-	1 Dok	6,000,000	1 Dok	8,000,000	1 Dok	8,000,000	3 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan penyusunan Dokumen DPA-SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen DPFA-SKPD	-	1 Dok	6,000,000	1 Dok	8,000,000	1 Dok	8,000,000	3 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Dokumen LKIP, LKPI, LPPD, Laporan Reformasi Birokrasi, Laporan Budaya Kerja, Laporan Evaluasi RPJMD BPSDMD Prov. NTT	6 Dok	6 Dok	15,000,000	6 Dok	15,000,000	6 Dok	15,000,000	24 Dok	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstru	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Administrasi Pelayanan Perkantoran - Indikator Output : Terlaksananya Pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN	99	99	10,900,000,000	99	10,900,000,000	192	10,900,000,000	99	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Pengelolaan dan Penyajian Bahan Tanggapan Pemeriksaan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Laporan Hasil Pemeriksaan	1 Dok	1 Dok	6,000,000	1 Dok	6,000,000	1 Dok	6,000,000	4 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Tercapainya Penyusunan Capaian Kinerja Ikhtisar Realisasi Kinerja dan Keuangan - Indikator Output : Tersusunnya Laporan Kinerja Bulanan / Triwulan / Semesteran dan Tahunan SKPD	26 Dok	26 Dok	8,000,000	26 Dok	8,000,000	26 Dok	8,000,000	104 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Barang Milik Daerah	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan BMD pada SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Administrasi Pelayanan Perkantoran - Indikator Output : Tersusunnya Laporan BMD	12 Dok	12 Dok	5,000,000	12 Dok	5,000,000	12 Dok	5,000,000	48 Dok	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Barang Milik Daerah	Penatausahaan BMD pada SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Administrasi Pelayanan Perkantoran - Indikator Output : Terlaksananya Penatausahaan BMD	12 Dok	12 Dok	5,000,000	12 Dok	5,000,000	12 Dok	5,000,000	48 Dok	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya ASN BPSDMD Provinsi NTT	90 org	10 org	200,000,000	10 org	200,000,000	10 org	200,000,000	120 org	Sekretariat	
Mewujudkan kapasitas manajemen lembaga	Terwujudnya Peningkatan pengendalian dan mutu diklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran yang berkualitas - Indikator Output : Terlaksananya Koordinasi dan Konsultasi Kediklatan	1 Pkt (perjadin)	1 Pkt (perjadin)	100,000,000	1 Pkt (perjadin)	100,000,000	1 Pkt (perjadin)	100,000,000	4 Pkt (Perjadin)	Sekretariat	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Prov. NTT dan Kab/Kota	40 Org	40 Org	300,000,000	40 Org	300,000,000	40 Org	300,000,000		Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Keahlian Pengaduan Barang/Jasa tingkat dasar	80 Org	40 Org	120,000,000	40 Org	120,000,000	40 Org	120,000,000		Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Rencana	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Peningkatan kompetensi Pengadnan Barang/Jasa	-	30 Org	150,000,000	30 Org	150,000,000	30 Org	150,000,000		Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Konflik dan Integrasi	90 Org	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	180 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Peningkatan Kapasitas Lurah/Kepala Desa	30 Org	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	120 Org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Dasar CPNS lingkup Pemerintahan Kab/Kota dan Instansi Vertikal se-NTT	2700	2800	10,865,925,600	2900	11,535,418,600	3000	13,722,500,400		Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan formal - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Dasar CPNS lingkup Pemprov. NTT	500	500	5,303,000,000	500	5,303,000,000	500	5,303,000,000		Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) lingkup Pemerintahan Kab/Kota dan Instansi Vertikal se-NTT	676 Org	80	2,244,000,000	80	2,244,000,000	80	2,244,000,000	334 Org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) lingkup Pemprov. NTT	214 Org	40 Org	1,176,398,000	40 Org	1,176,398,000	40 Org	1,176,398,000	334	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) lingkup Pemerintah Kab/Kota dan Instansi Vertikal se-NTT	840 org	120	3,583,800,000	120	3,583,800,000	120	3,583,800,000	1200 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) lingkup Pemprov. NTT	267 org	40 org	1,371,998,100	40 org	1,371,998,100	40 org	1,371,998,100	407 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelengkapan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN II) lingkup Pemerintahan Kab/Kota dan Instansi Vertikal se-NTT	-	30 org	1,706,052,000	30 org	1,706,052,000	30 org	1,706,052,000	90 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelengkapan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural - Indikator Output : Terlaksananya Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN II) lingkup Pemprov. NTT	-	31 org	2,015,000,000	10 org	650,000,000	10 org	650,000,000		Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Koordinasi, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengelolaan Keuangan Desa	30 Org	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	30 Org	250,000,000	180 org	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Kepala Sekolah Tk. SMA, SMK dan SLB	60 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	150 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Penguatan Kapasitas Guru	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Mentoring Pembentukan / Penguatan Kemampuan Pengelola Pariwisata	1 Lok	6 Lok	250,000,000	6 Lok	250,000,000	6 Lok	250,000,000	6 Lok	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Kepariwisata berbasis Masyarakat	30 org	30 org	600,000,000	30 org	600,000,000	30 org	600,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Keahlian Panitia Pemeriksa Hasil Pekerjaan	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengelola Perpusakaan Sekolah	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Karya Tulis Ilmiah tingkat SMA/SMK/SLB	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Penguatan Pengawas Sekolah	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Pengelolaan Keuangan Sekolah	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangaj, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengelolaan Aset	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangaj, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Sumber Daya Manusia	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangaj, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Workshop peningkatan keterampilan dan manajemen pemasaran	-	200 org	100,000,000	200 org	100,000,000	200 org	100,000,000	120	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengelolaan Keuangan bagi Koperasi	-	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	90 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Bendahara Pengeluaran	30 org	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	120 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Dasar Polisi Pamong Praja	-	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	90 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kendali Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Dasar Fungsional Anasiparis	-	-	-	40 org	100,000,000	-	-	40 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Analisis Kebijakan	-	-	-	40 org	100,000,000	-	-	40 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Fungsional Perencanaan	-	-	-	40 org	100,000,000	-	-	40 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pelayanan Prima (Standar Pelayanan Publik)	-	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	90 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Pengelolaan BUMDES	-	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	90 Org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Perencanaan Pembangunan Desa	-	-	-	30 org	100,000,000	30 org	100,000,000	60 org	Bidang Teknis dan Fungsional	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Pemanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengelolaan Administrasi Pemerintahan Desa	-	30 org	300,000,000	-	-	30 org	300,000,000	60 org	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Workshop Revolusi Hijau	-	80 org	100,000,000	80 org	100,000,000	80 org	100,000,000	240 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Agribisnis		40 org	100,000,000	40 org	100,000,000	40 org	100,000,000	120 Org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pim Peadagri		40 org	200,000,000	40 org	200,000,000	40 org	200,000,000	120 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Revolusi Mental	30 org	60 org	275,000,000	60 org	275,000,000	60 org	275,000,000	210 Org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Pemangjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Workshop Professionalisme ASN	-	-	-	100 org	250,000,000	100 org	250,000,000	200 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Standar Pelayanan Minimal	30 org	30 org	275,000,000	30 org	275,000,000	30 org	275,000,000	120 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Strategik	-	30 org	275,000,000	-	-	30 org	275,000,000	60 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen Perencanaan Pembangunan Daerah	-	-	-	30 org	250,000,000	30 org	250,000,000	60 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Budaya Kerja Organisasi	30 org	30 org	100,000,000	-	-	30 org	100,000,000	90 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Change Manajemen Innovation	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	90 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Bimtek Penyusunan RKM, RKT, RKAS, MBS bagi Guru SLTA / SMK Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	30 org	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000		Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Reformasi Birokrasi	-	40 org	150,000,000	-	-	40 org	150,000,000	80 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Peningkatan Kapasitas Camat	30 org	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	120 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Orientasi dan Pendalaman Tugas DPRD	21 Kab / 1 Kota	21 Kab / 1 Kota	-	-	-	-	-	21 Kab / 1 Kota	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Pengembangan SAKIP	30 org	-	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	90 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Peningkatan Etna Kerja Pelayanan Publik	-	-	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	60 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Bela Negara	-	-	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	60 org	Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, Pemerintahan dan Sosial Kultural	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Manajemen BLUD	-	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	60 org	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan		
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Diklat Tata Naskah Dinas	-	-	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	60 org	Bidang Teknis dan Fungsional		
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Pembekalan dan Uji Kompetensi bagi Anggota Polisi Pamong Praja	89 org	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	179 org	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Kompetensi ASN sesuai kebutuhan	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Kompetensi teknis dan fungsional, Kompetensi sosial kultural dan Pemerintahan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi - Indikator Program : Persentase ASN yang mengikuti Diklat Formal - Indikator Output : Terlaksananya Pembekalan dan Uji Kompetensi bagi P2UPD	50 org	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000	30 org	150,000,000		Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Penjabatan, Serta jabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Pelaksanaan Keterbukaan Informasi Publik - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Publikasi Pengembangan SDM Daerah di Prov. NTT	2 Media	3 Media	200,000,000	3 Media	200,000,000	3 Media	200,000,000	3 Media	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran pendukung Kediklatan - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional	-	2 Standar	100,000,000	2 Standar	100,000,000	2 Standar	100,000,000	6 standar	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kolaborasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran pendukung Pendidikan - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Tersedianya Diklat berbasis E-learning	2 Aplikasi	5 Aplikasi	200,000,000	5 Aplikasi	200,000,000	5 Aplikasi	200,000,000	17 Aplikasi	Bidang Sertifikasi dan Kolaborasi	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkret, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran pendukung Pendidikan - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Penyusunan Kurikulum Diklat Fungsional dan Teknis	6 Kurikulum	6 Kurikulum	200,000,000	6 Kurikulum	200,000,000	6 Kurikulum	200,000,000	24 Kurikulum	Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1 pkt	1 pkt	30,000,000	1 pkt	30,000,000	1 pkt	30,000,000	5 pkt	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Logistik ASN BPSDMD Prov. NTT	99 org	99 org	17,000,000	99 org	17,000,000	99 org	17,000,000	99 org	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya penyediaan Hasil Cetak dan Penggandaan sesuai kebutuhan Kantor	14 pkt	14 pkt	30,000,000	14 pkt	30,000,000	14 pkt	30,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan Bacaan dan Perawatan Perundang-undangan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Bahan Bacaan dan Perawatan Perundang-undangan	6 pkt	6 pkt	70,000,000	6 pkt	70,000,000	6 pkt	70,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Bahan/Material	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Alat Tulis Kantor	1 pkt	1 pkt	35,000,000	1 pkt	35,000,000	1 pkt	35,000,000		Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Facilitasi Kunjungan Tamu	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklatas yang sesuai dengan Standar Diklat - Indikator Program : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran yang berkualitas - Indikator Output : Tersedianya Makan dan Minum	6 pkt	6 pkt	70,000,000	6 pkt	70,000,000	6 pkt	70,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pengadaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pengadaan Peralatan Gedung dan fasilitas pendukung lainnya (aset)	5 pkt	1 pkt	958,100,000	1 pkt	1,053,910,000	1 pkt	1,159,301,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pengadaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pengadaan sarana pendukung kodiklatas berbasis digital	1 pkt	1 pkt	500,000,000	1 pkt	575,000,000	1 pkt	661,250,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Penyediaan Jasa Pemangjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran yang berkualitas - Indikator Output : Tersedianya Benda-benda Pos	1 pkt	1 pkt	12,500,000	1 pkt	12,500,000	1 pkt	12,500,000		Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	1 pkt	1 pkt	350,000,000	1 pkt	350,000,000	1 pkt	350,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran yang berkualitas - Indikator Output : Terlaksananya Jasa Pelayanan Umum Kantor (Gaji Honoror dan honorarium pengelola keuangan)	Honoror 38 org dan Pengelola Keuangan (7 orang)	45 org	1,700,000,000	45 org	1,700,000,000	45 org	1,700,000,000	45 org	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional	6 Unit	6 Unit	60,000,000	6 Unit	60,000,000	6 Unit	60,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya pemeliharaan dan perlengkapan gedung serta fasilitas pendukung kodiklat lainnya	1 pkt	1 pkt	50,000,000	1 pkt	50,000,000	1 pkt	50,000,000	1 pkt	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemegang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pembangunan Pagar / Gapura Kantor		1 pkt	150,000,000	1 pkt	200,000,000	1 pkt	200,000,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertjabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran pendukung Pendidikan - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Penyusunan Modul/Buku Pendidikan	-	1 pkt	25,000,000	1 pkt	25,000,000	1 pkt	25,000,000		Bidang Teknis dan Fungsional	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemegang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Gedung Kantor	4 unit	-	-	-	-	-	-	4 Unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Gedung Kelas	7 Unit	2 unit (10 Ruangan)	9,600,000,000	-	-	-	-	8 Unit (17 Ruangan)	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Tempat Uji Kompetensi	1 unit	-	-	-	-	1 unit	500,000,000	2 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Perpustakaan	1 unit	-	-	-	-	-	-	1 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Asrama	3 Unit (194 ruangan)	-	-	-	-	-	-	3 Unit (194 ruangan)	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana didik sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar didik - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Ruang Makan	2 Unit	-	-	2 unit	500,000,000	-	-	4 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana didik sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar didik - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Taman Kampus	3 Unit	-	-	-	-	-	-	3 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana didik sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar didik - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Lapangan Belajar	5 unit	-	-	-	-	5 unit	75,000,000	10 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana didik sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana pendidikan yang sesuai dengan standar didik - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Taman Belajar (outbond)	1 unit	-	-	1 Unit	150,000,000	-	-	2 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Pelaksanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan kualitas sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	6 unit	-	-	1 Bus	1,200,000,000	-	-	7 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Kantin dan Minimarket Kampus	-	-	-	-	-	1 unit	500,000,000	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Sarana Olahraga	2 unit	-	-	1 unit	80,000,000	1 unit	80,000,000	4 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Klinik	2 unit	-	-	-	-	-	-	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Gedung	1 unit	-	-	-	-	-	-	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Halaman Parkir	2 unit	-	-	-	-	1 unit	400,000,000	3 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklatas sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklatas		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan jumlah sarana dan prasarana kodiklatas yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Tersedianya Pos Satpam	2 Unit	-	-	2 Unit	150,000,000	-	-	4 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kantor	4 Unit	4 unit	40,000,000	4 unit	40,000,000	4 unit	40,000,000	4 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Gedung Kelas	7 unit	7 unit	35,000,000	7 unit	35,000,000	7 unit	35,000,000	7 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Tempat Uji Kompetensi	1 Unit	1 unit	5,000,000	1 unit	5,000,000	1 unit	5,000,000	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kodiklat sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kodiklat		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemangjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kodiklat yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Perpustakaan	1 Unit	1 unit	5,000,000	1 unit	5,000,000	1 unit	5,000,000	1 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diikut sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Asrama	3 Unit	3 Unit	10,000,000	3 Unit	10,000,000	3 Unit	10,000,000	3 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diikut sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Pagar kantor / gapura	1 pkt	1 pkt	5,000,000	1 pkt	5,000,000	1 pkt	5,000,000	1 pkt	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diikut sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Ruang Makan	2 unit	2 unit	7,500,000	2 unit	7,500,000	2 unit	7,500,000		Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diikut sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Taman Kampus	3 unit	3 unit	2,500,000	3 unit	2,500,000	3 unit	2,500,000	3 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Pemangku Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Lopo Belajar	5 unit	5 unit	1,500,000	5 unit	1,500,000	5 unit	1,500,000	5 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Tatanan Belajar (outbond)	1 unit	1 unit	2,000,000	1 unit	2,000,000	1 unit	2,000,000	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Presentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Kantin dan Minimarket Kampus	-	-	-	-	-	-	-	-	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Sarana Olahraga	2 unit	2 unit	5,000,000	2 unit	5,000,000	2 unit	5,000,000	2 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Klinik	1 unit	1 unit	1,000,000	1 unit	1,000,000	1 unit	1,000,000	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya pemeliharaan Gudang	1 unit	1 unit	1,500,000	1 unit	1,500,000	1 unit	1,500,000	1 unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Kediklatan Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar kediklatan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Kediklatan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya pemeliharaan Halaman Parkir	2 unit	2 unit	2,000,000	2 unit	2,000,000	2 unit	2,000,000	2 unit	Sekretariat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program	Kegiatan	Sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan Output)	Data Capaian Pada Tahun awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja Pada akhir periode Renstra	Unit Kerja Penanggung Jawab	Lokasi
								Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023				
								Target	Dana	Target	Dana	Target	Dana			
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan yang sesuai dengan standar diklat - Indikator Program : Meningkatnya Sarana dan Prasarana - Indikator Output : Terlaksananya Pemeliharaan Per Satpam	2 Unit	2 Unit	5,000,000	2 Unit	5,000,000	2 Unit	5,000,000	2 Unit	Sekretariat	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertifikasi Jabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Perangkat Pembelajaran pendukung Pendidikan - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Terlaksananya Penyusunan NSPK	3 dok	3 dok	100,000,000	5 dok	100,000,000	5 dok	100,000,000	18 dok	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	
Mewujudkan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendidikan sesuai Standar	Meningkatkan Jumlah dan kualitas sarana dan prasarana diklat sesuai standar pendidikan		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertifikasi Jabatan Fungsional	- Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran : Persentase ketersediaan Perangkat Pembelajaran pendukung Pendidikan - Indikator Program : Pengendalian dan Peningkatan Mutu Diklat - Indikator Output : Tersedianya program Diklat Berbasis E-Learning	3 Aplikasi	4 Aplikasi	50,000,000	4 Aplikasi	50,000,000	4 Aplikasi	50,000,000	15 Aplikasi	Bidang Sertifikasi dan Kelembagaan	

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN
BIDANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi serta tujuan dan sasaran pembangunan daerah (RPJMD) pada urusan Pendidikan dan Pelatihan yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT perlu menetapkan indikator-indikator kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun ke depan. Penetapan indikator kinerja urusan Pendidikan dan Pelatihan bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan perangkat daerah dalam 5 (lima) tahun ke depan. Hal ini ditunjukkan dari akumulasi pencapaian indikator *outcome* program/kegiatan (output) setiap tahun atau indikator capaian yang bersifat mandiri setiap tahun sehingga kondisi kinerja yang diinginkan pada akhir periode Renstra dapat dicapai. Penetapan kinerja didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) sesuai tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang termuat dalam RPJMD Provinsi NTT Tahun 2018 - 2023 serta indikator kinerja lainnya yang terukur.

Adapun **indikator kinerja program** (outcome) yang ingin dicapai pada Urusan Pendidikan dan Pelatihan, adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1 Indikator Kinerja Program BPSDMD Prov. NTT

Kode				Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2019)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan				Perangkat Daerah
								Tahun- 1 (2021)	Tahun-2 (2022)	Tahun-3 (2023)	Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	
								Target	Target	Target		
1				2	3	4	5	6	7	8	9	10
X	XX	01		Non Urusan								
				Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran yang berkualitas	%	100	100	100	100	100	39 PD
					Meningkatnya sarana dan prasarana	%	100	100	100	100	100	39 PD

					Tercapainya penyusunan capaian kinerja ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan	%	100	100	100	100	100	39 PD
--	--	--	--	--	---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Kode				Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2019)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan				Perangkat Daerah
								Tahun- 1 (2021)	Tahun-2 (2022)	Tahun-3(2023)	Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	
								Target	Target	Target		
1				2	3	4	5	6	7	8	9	10
1				Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar								
5	04			4. Pendidikan dan Pelatihan								
5	04	02		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Akreditasi Pelatihan dasar minimal “B” dan Akreditas Pelatihan Kepemimpinan Minimal “A”	Akreditasi	Latsar "B"	Latsar "B"	Kepemimpinan "A"	B dan A	B dan A	BPSDM
					Persentasi ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Jumlah ASN yang mengikuti diklat formal)	%	100	100	100	100	100	BPSDM

					Persentasi pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan structural (Pejabat ASN yang telah mengikuti diklat)	%	100	100	100	100	100	BPSDM
					Persentasi peningkatan pengendalian dan mutu diklat	%	65	75	80	85	85	BPSDM

Sesuai dengan indikator-indikator kinerja program yang ditetapkan diatas, berikut ditetapkan pula indikator kinerja utama BPSDMD, yang digali dari arah kebijakan BPSDMD yang diselaraskan dengan RPJMD Provinsi NTT 2018-2023, sesuai dengan tugas dan fungsi BPSDMD dalam bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur. Indikator kinerja utama BPSDMD Provinsi NTT yang akan dicapai lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Provinsi NTT 2019-2023, dapat ditunjukkan dengan tabel Tabel 7.2 atau Tabel T-C. 28 berikut :

Tabel 7.2
Tabel : T-C 28
Indikator Kinerja Utama Badan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang
mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
1) Persentasi Peningkatan Pengendalian dan Mutu Diklat	60%	75%	80%	85%	85% (Jumlah Nilai Capaian Indikator Pendukung : Jumlah Indikator Pendukung)
- Indeks kepuasan pelayanan	75%	75%	80%	85%	85% (Total Nilai Evaluasi Penyelenggara, Pengelola & WI x 100% : Jumlah Peserta
- Persentasi pelaksanaan Inovasi proyek perubahan pasca diklat	-	75%	80%	85%	85% (Jumlah Proyek Inovasi Peserta Diklat

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
					Yang Diterapkan x 100% : Jumlah Proyek Inovasi Peserta Diklat)
- Persentasi diklat yang mutu pelaksanaannya mempunyai nilai evaluasi memuaskan	-	75%	80%	85%	85% (Jumlah Diklat yang hasil evaluasinya memuaskan x 100% : Jumlah diklat yang dilaksanakan dalam 1 tahun)
- Pelaksanaan Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN	1	1	1	1	4 Dok
- Tingkat serapan anggaran kegiatan pengembangan SDM	85%	75%	80%	85%	85% (Jumlah Realisasi x 100% : Jumlah Dana)
- Jumlah kerja sama dengan lembaga lain	4	4	4	4	16 MoU
- Predikat akreditasi lembaga diklat	1 (B)	-	-	-	Predikat B
- Predikat akreditasi program diklat (Latsar, PIM, program Diklat Lainnya)	B	-	B	A	(Latsar B, Pim A, Pogram diklat lainnya B)
- Jumlah Program Diklat terakreditasi (Latsar, PIM, program Diklat Lainnya)	2	3	3	3	11 Sertifikat (2019 Latsar PIM, 2021 Latsar dan Program Diklat Lainnya, 2022 PIM dan Program diklat lainnya)
- Pembentukan Kelembagaan Pengelolaan keuangan	1	1	1	1	4 Dok

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
pola BLUD					
- Kelembagaan LSP-DN	1	1	1	1	1 Dok
- Persentasi Tenaga Pengajar (WI) Pengelola, dan Penyelenggara yang mengikuti pelatihan / penyegaran		75%	80%	85%	85% (Jumlah Pengelola, Penyelenggara dan WI yang mengikuti diklat x 100% : Jumlah Pengelola, Penyelenggara dan WI)
- Persentasi tenaga pengajar (WI) yang berserifikat	-	75%	80%	85%	85% (Jumlah WI yang berserifikat x 100% : Jumlah WI)
- Persentasi Pengelola / penyelenggara yang bersertifikat	-	75%	80%	85%	85% (Jumlah Pengelola & Penyelenggara yang berserifikat x 100% : Jumlah Pengelola & Penyelenggara)
- Persentasi KTI yang diseminarkan	-	75%	80%	85%	85% (Jumlah KTI yang diseminarkan x 100% : Jumlah WI)
- Komposisi WI berdasarkan jenjang jabatan	12	1	2	2	17 orang
a) Ahli Muda	5	1	1	1	8 Orang
b) Ahli Madya	6	-	-	-	6 Orang
c) Ahli Utama	1	-	1	1	3 Orang
2) Indeks Aparatur yang memenuhi standar kompetensi	95%	95%	95%	95%	95% (Jumlah Nilai Capaian Indikator Pendukung : Jumlah

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
					Indikator Pendukung)
- Persentasi peserta Pelatihan yang lulus	95%	95%	95%	95%	95% (Jumlah Peserta Diklat yang lulus x 100% : Jumlah peserta diklat)
- Persentasi peserta Pelatuihan yang lulus dengan predikat sangat memuaskan	-	40%	50%	65%	65% (Jumlah peserta yg memperoleh predikat sangat memuaskan x 100% : Jumlah peserta diklat)
- Persentasi peserta Pelatihan yang lulus dengan predikat memuaskan	-	50%	45%	30%	30% (Jumlah peserta yg memperoleh predikat memuaskan x 100% : Jumlah peserta diklat)
- Persentasi peserta Pelatihan yang lulus dengan predikat cukup memuaskan	-	5%	-	-	- (Jumlah peserta yg memperoleh predikat cukup memuaskan x 100% : Jumlah peserta diklat)
- Persentasi peserta yang lulus ujian kompetensi dan sertifikasi jabatan fungsional tertentu yakni Pol PP, P2UPD, PBJ, WI, dan Jabatan Fungsional Lainnya	-	60%	70%	80%	80% (Jumlah peserta yg lulus uji kompetensi dan sertifikasi jabfung x 100% : Jumlah peserta diklat)
3) Persentasi peningkatan kuantitas dan kualitas	-	60%	80%	85%	85% (Jumlah Nilai Capaian Indikator

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
sarana dan prasarana kediklatan serta perangkat pembelajaran yang sesuai dengan standar diklat					Pendukung : Jumlah Indikator Pendukung)
- Pembangunan Gedung / ruangan / Pagar dan fasilitas lainnya	-	5 Unit	12 Unit	6 Unit	23 Unit
- Pengadaan kendaraan operasional	6 Unit	-	-	2	Sudah tersedianya 6 Unit (Telah tersedia kendaraan operasional kantor 3 unit, Tanki air 1 unit, Bus Peserta Diklat telah tersedia 2 unit, dan perlu penambahan Bus Peserta Diklat 2 Unit)
- Pengadaan sarana pendukung diklat berbasis digital	1 pkt	1 pkt	1 pkt	1 Pkt	3 pkt
- Pengadaan peralatan dan perlengkapan gedung dan fasilitas pendukung lainnya (Aset)	1 pkt	1 pkt	1 pkt	1 pkt	1 pkt
- Pemeliharaan Gedung /ruangan / Pagar / dan fasilitas lainnya	10 Unit	10 Unit	10 Unit	10 Unit	40 Unit
- Pemeliharaan kendaraan operasional	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit	6 Unit
- Pemeliharaan peralatan dan perlengkapan	1 pkt	1 pkt	1 pkt	1 pkt	1 Pkt

Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke				Pada Akhir Tahun Perencanaan
	Baseline tahun 2019	2021	2022	2023	
gedung dan fasilitas pendukung lainnya					
- Pengadaan bahan bacaan	300 Judul	50 Judul	50 Judul	50 Judul	450 Judul
- Jumlah Kurikulum yang disusun	12 Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok	30 Dok
- Jumlah NSPK yang disusun	10 Dok	3 Dok	3 Dok	3 Dok	19 Dok
- Jumlah diklat berbasis e-Learning yang rancang	3 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi	3 Aplikasi	12 Aplikasi
- Jumlah diklat berbasis e-Learning yang dilaksanakan	-	-	1 Diklat	1 Diklat	2 Diklat
- Jumlah modul / buku yang disusun / cetak	10 Judul	5 Judul	5 Judul	5 Judul	25 Judul
- Pengembangan Sistem informasi pengembangan kompetensi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	4 Aplikasi
- Jumlah media informasi dan publikasi yang tersedia	2	1	1	1	6 Media (Sudah tersedia 2 Media yaitu Buletin Prima dan Website)
- Jumlah media informasi dan publikasi yang aktif	2	1	1	1	6 Media (Sudah aktif 2 Media yaitu Buletin Prima dan Website)

BAB VIII
PENUTUP

Demikian Rencana Strategis Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2018 – 2023 ini dibuat, sebagai pedoman dan acuan bagi Perangkat Daerah dan Unit Kerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang terimpelentasi dalam penyusunan rencana kerja tahunan serta dalam pelaporan kinerjanya khususnya Bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kupang, 19 Februari 2021

KEPALA BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR,

TTD

Dr. KERON A. PETRUS, SE, MA
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196207161986011002

6 GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR



VIKTOR BUNGTILU LAISKODAT

l

k