



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025 - 2029



AYO
BANGUN **NTT**

Run
Design

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel
Kompeten Harmonis Loyal
Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



PEMERINTAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025 - 2029



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel
Kompeten Harmonis Loyal
Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, atas limpahan hikmat dan rahmat-Nya kita dapat menuntaskan penyusunan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025, tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, maka Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menyusun Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029, sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Sehubungan dengan itu, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur telah membentuk Tim Kerja, dalam rangka penyusunan rancangan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029.

Renstra merupakan dokumen perencanaan yang berfungsi sebagai dokumen pemandu dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) OPD sesuai tugas dan fungsinya dalam pembangunan daerah. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, rancangan renstra disusun setidaknya dengan menggunakan dua pendekatan yaitu teknokratik dan top-down. Renstra disusun oleh para teknokrat sesuai dengan keahliannya namun tetap harus mengacu pada dokumen perencanaan yang ada di atasnya. Oleh karena itu, Dokumen Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur ini, merupakan hasil dari kerjasama tim penyusun renstra yang berasal dari Bidang Teknis dan Sekretariat BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sehubungan dengan itu, dengan ini disampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah terlibat secara aktif dan memberikan kontribusi berkaitan dengan kebutuhan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunannya.

Kami menyadari bahwa dalam proses penyusunan dokumen perencanaan ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati kami membutuhkan kritik dan saran yang membangun guna menjadi masukan demi perbaikan Renstra ini, sehingga dokumen ini sudah menjadi sempurna pada saat pengesahan menjadi Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

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

Kupang, 01 Agustus 2025

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur



HENDERINA SINTICHE LAISKODAT, SP, M.Si

Pembina Utama Madya

NIP. 197107071997032008

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Table	v
Daftar Bagan	vii
Daftar Matriks	ix
Daftar Gambar	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR	11
2.1. Gambaran Pelayanan	11
A. Tugas dan Fungsi BPSDMD NTT	11
B. Sumber Daya BPSDMD NTT	18
1. Sumber Daya Manusia	18
2. Sumber Daya Prasarana dan Sarana	32
3. Sumber Daya Dana	40
C. Kinerja Pelayanan	44
2.2. Permasalahan BPSDMD NTT	49
2.3. Isu Strategis	52
1. Isu Strategis Internasional/Global	52
2. Isu Strategis Nasional	58
3. Isu Strategis Daerah	62
4. Isu Strategis BPSDMD NTT	66
2.4. Mitra BPSDMD NTT dalam Pemberian Pelayanan	69
2.5. Kerjasama Daerah yang menjadi Tanggung Jawab BPSDMD NTT	69
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR	71
3.1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	71
1. Visi dan Misi	71
2. Tujuan dan Sasaran	79
3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDMD NTT	82
3.2. Strategi dan Arah Kebijakan BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	87
3.3. Pentahapan Arah Pengembangan Kompetensi ASN di Provinsi NTT	100
3.4. Program Prioritas Pembangunan Daerah	105

BAB IV	PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	106
	4.1. Program Perangkat Daerah sesuai RPJMD Provinsi NTT	106
	4.2. Indikator Kinerja Daerah Aspek Pelayanan Umum	108
	4.3. Indikator Kinerja Kunci Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	109
	Unsur Pendidikan dan Pelatihan	
	4.4. Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi NTT	109
	4.5. Cascading Kinerja ASN	117
	4.6. Cascading Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Unit Penanggung Jawabnya	122
	4.7. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran I	123
	4.8. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran II	124
	4.9. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran III	125
	4.10. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran IV	126
	4.11. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran V	127
	4.12. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pagu Indikatif 230	128
BAB V	PENUTUP	137
	5.1 Kaidah Pelaksanaan	137
	5.2 Pengembangan Pembiayaan Pengembangan Kompetensi ASN	138

DAFTAR TABEL

Tabel 01	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Status kepegawaian	18
Tabel 02	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Kategori Jabatan	20
Tabel 03	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Nama Jabatan	21
Tabel 04	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Golongan dan Kepangkatan	24
Tabel 05	Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Jenjang Pendidikan	25
Tabel 06	Sumber Daya Manusia (PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Jenjang Pendidikan	26
Tabel 07	Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Usia	28
Tabel 08	Sumber Daya Manusia (PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Usia	28
Tabel 9	Sumber Daya Manusia PNS Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Masa Kerja	30
Tabel 10	Sumber Daya Manusia (PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Masa Kerja	31
Tabel 11	Jumlah dan Kondisi Ruangan Kelas	33
Tabel 12	Jumlah Ketersediaan Sarana pada Ruang Kelas BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	33
Tabel 13	Jumlah Prasarana Ruangan Asrama BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	34
Tabel 14	Jumlah Sarana Ruangan Asrama BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.....	34
Tabel 15	Jumlah Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Aula BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	35
Tabel 16	Jumlah Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Ruang Makan BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	36
Tabel 17	Jumlah Ketersediaan Prasarana Kantor BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	37
Tabel 18	Jumlah Ketersediaan Sarana Kantor BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	38
Tabel 19	Jumlah Ketersediaan Fasilitas Pendukung Pemberlajaran BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur	39
Tabel 20	Jumlah Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT Tahun 2017 – 2024	40

Tabel 21	Jumlah Alokasi dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT Tahun 2017 – 2024	42
Tabel 22	T-C.24 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2019 – 2024	43
Tabel 23	T-C 23 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT Periode 2018-2023	47
Tabel 24	Isu Strategis Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan BPSDMD Provinsi NTT	66
Tabel 25	Keselarasan Visi, Misi, RPJMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 dengan Visi Misi RPJPD Provinsi NTT Tahun 2025-2045	73
Tabel 26	Keselarasan Misi RPJMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 dengan Misi RPJMN Tahun 2025-2029	74
Tabel 27	Keselarasan Misi RPJMD Provinsi NTT dengan SDGs	76
Tabel 28	Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029	81
Tabel 29	T-C. 25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT	83
Tabel 30	Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Daerah Provinsi NTT	88
Tabel 31	Identifikasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT	90
Tabel 32	Perhitungan Internal Factor Analysis Summary (IFAS)	91
Tabel 33	Perhitungan External Factor Analysis Summary (EFAS)	93
Tabel 34	Strategi Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	95
Tabel 35	T-C. 26 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT	96
Tabel 36	Penahapan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2030	102
Tabel 37	Program Prioritas Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029	105
Tabel 38	Program, Kegiatan, dan Pagu Indikatif BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2026 – 2030	107
Tabel 39	Indikator Kinerja Daerah Aspek Pelayanan Umum Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2030	108
Tabel 40	Indikator Kinerja Kunci Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Unsur Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025-2030	109
Tabel 41	Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2026 – 2030 ..	111
Tabel 42	T-C.27 Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025-2030	129

DAFTAR BAGAN

Bagan 01	Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2023	12
Bagan 02	Sumber Daya Manusia ASN BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Status Kepegawaian	19
Bagan 03	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Kategori Jabatan	21
Bagan 04	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Nama Jabatan	23
Bagan 05	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Golongan Kepegawaian	25
Bagan 06	Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Jenjang Pendidikan	27
Bagan 07	Sumber Daya Manusia (PNS dan PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Berdasarkan Usia	29
Bagan 08	Sumber Daya Manusia PNS dan TKD Pada BPSDMD Provinsi NTT Berdasarkan Masa Kerja	31
Bagan 09	Cascading Kinerja Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	117
Bagan 10	Cascading Kinerja Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	118
Bagan 11	Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pengembangan Tujuan dan Sasaran Pertama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	119
Bagan 12	Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	120
Bagan 13	Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	121
Bagan 14	Cascading Kinerja Tujuan, Sasaran dan Unit Penanggungjawab di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	122
Bagan 15	Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran I di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	123
Bagan 16	Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran II di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	124
Bagan 17	Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran III di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	125
Bagan 18	Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran IV di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	126

Bagan 19 Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran V di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur	127
--	-----

DAFTAR MATRIKS

Matriks 01 Kuadran Analisis SWOT.....	94
---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 01 Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Daerah Provinsi NTT Tahun 2025-2029	101
---	-----



bpsdmd
nusa tenggara timur



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2025, tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029, maka Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur telah menyusun Rancangan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029, sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029. Sehubungan dengan itu, BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur telah membentuk Tim Kerja, dalam

rangka penyusunan rancangan dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029.

Dalam dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025 -2029 ini, secara organisasi BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dituntut melakukan perubahan-perubahan yang mendukung proses pelayanan publik yang BerAHKLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Harmonis, Kompeten, Loyak, Adaptif Kolaboratif), serta di dukung dengan kerangka konseptual yang terencana, juga adanya dukungan dari berbagai pihak terkait, terutama pimpinan/pejabat dalam organisasi dan staf pelaksana konsepsi perubahan tersebut. Adapun syarat mutlak terlaksananya pelayanan publik yang BerAHKLAK, adalah tersedianya aparatur yang memiliki kompetensi secara lengkap, baik itu Kompetensi Manajerial, Pemerintahan, Sosial Kultural, dan Teknis maupun Fungsional.

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

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

Perubahan Rencana strategis ini, disusun dengan tetap mempertimbangkan asas kesinambungan dan keberlanjutan program-program Rencana Strategis (RENSTRA) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur yaitu pengembangan kompetensi aparatur yang telah dilaksanakan selama periode sebelumnya. Perubahan Rencana Strategis Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur 2024-2026 berisi tentang arah masa depan organisasi disertai dengan strategi dan kebijakan, program, serta kegiatan pokok, yang akan menjadi rujukan sekaligus landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur setiap tahunnya, sekaligus menjadi tolok ukur capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.2. Landasan Hukum

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

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
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 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang dan Perubahannya;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
5. Undang – Undang 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah dirubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;

7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 232, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5475);
8. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Undang – Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
10. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 164, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6810);
11. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
12. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2025 - 2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2001 tentang Penyelenggaraan Tugas Pembantuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4106);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114) sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

15. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6633);
20. Peraturan Presiden Nomor 56 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Kepulauan Nusa Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 135);
21. Peraturan Presiden Nomor 179 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Kawasan Perbatasan Negara di Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 382);
22. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
23. Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 112);
24. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
25. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);

26. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
27. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, 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);
28. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
29. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
30. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
31. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023 – 2043 (Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2024 Nomor 004 Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 0132);
32. Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi NTT Tahun 2024 Nomor 005, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi NTT Nomor 0133);
33. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Tahun 2025-2029.

34. 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;
35. 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).
36. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 123 Tahun 2022 tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
37. Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 98 Tahun 2023 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

- a. Maksud dari penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dearah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah untuk menjabarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029, ke dalam perencanaan Perangkat Daerah sesuai dengan Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- b. Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain :
 - 1) Sebagai panduan dalam menyusun perencanaan program dan kegiatan jangka pendek (Tahunan) di lingkup Sekretariat dan Bidang Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
 - 2) Sebagai tolok ukur capaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahunan;
 - 3) Sebagai acuan dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;

- 4) Sebagai media informasi kepada stakeholders, berkaitan dengan tugas dan fungsi serta rencana kinerja yang dijabarkan dalam program dan kegiatan jangka menengah (Lima Tahun) dan jangka pendek (Tahunan).

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 disusun dengan tata urutan penulisan sebagaimana diatur oleh Rancangan Pedoman Renstra Perangkat Daerah sebagaimana termuat dalam Surat Edaran Gubernur NTT, Nomor : BU.400.14.1.1/96/BP4D/2025, tanggal 26 Mei 2025, tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang:

1.1 Latar belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, keterkaitan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra Provinsi/Kabupaten, Kota, dan dengan Renja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.2 Landasan hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.3 Maksud dan tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4 Sistematika penulisan

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

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Menjelaskan tentang :

2.1 Gambaran Pelayanan

Memuat tentang Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi, Sumber Daya, Kinerja Pelayanan, ditambah dengan Mitra Perangkat Daerah dalam pemberian pelayanan, Kerjasama daerah yang menjadi tanggung jawab BPSDMD NTT.

2.2 Permasalahan

Permasalahan yang dihadapi BPSDMD NTT dalam penyelenggaraan pelatihan bagi ASN dilingkup Pemerintah Provinsi NTT dan Kabupaten/Kota se-NTT

2.3 Isu Strategis

Isu strategis sesuai lingkungan dinamis (Isu Global, Nasional, Internasional)

2.4 Mitra BPSDMD NTT dalam Pemberian Pelayanan

Mitra BPSDMD dalam pemberian pelayanan baik instansi pemerintah di lingkup Pemerintah Provinsi NTT dan Kabupaten/Kota, NGO, Perguruan Tinggi, Lembaga Penyelenggara Pelatihan di dalam daerah maupun di luar daerah.

2.5 Kerjasama Daerah yang menjadi Tanggung Jawab BPSDMD NTT

Bentuk kerjasama yang di bangun dengan mitra BPSDMD NTT dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Menjelaskan tentang :

3.1 Tujuan dan Sasaran

Tujuan dan sasaran BPSDMD NTT penentuannya didasarkan pada NSPK yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat sesuai kewenangannya dan sasaran RPJMD 2025-2029

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi Renstra BPSDMD NTT adalah rencana Tindakan yang komprehensif berisikan Langkah-langkah/upaya yang akan dilakukan diantaranya berupa optimalisasi sumber daya, tahapan, focus dan penentuan program/kegiatan/sub kegiatan dalam menghadapi lingkungan yang dinamis untuk mencapai tujuan dan sasaran Renstra BPSDMD NTT. Arah Kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi BPSDMD NTT dan arah kebijakan RPJMD.

BAB IV PROGRAM KEGIATAN, SUB KEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menjelaskan tentang :

4.1 Uraian Program

4.2 Uraian Kegiatan

4.3 Uraian Sub Kegiatan Berserta Kinerja, Indikator, Target, Pagu Indikatif

4.4 Uraian Sub Kegiatan Dalam Rangka Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

4.5 Target Keberhasilan Pencapaian Tujuan dan Sasaran Renstra Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Utaman (IKU) BPSDMD NTT.

4.6 Target Kinerja Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah Tahun 2025-2029 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) BPSDMD NTT.

BAB V PENUTUP

Menjelaskan tentang :

Berisi tentang Kesimpulan substansial, kaidah-kaidah pelaksanaan, pelaksanaan pengendalian, dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan berdasarkan urusan pemerintah daerah.



bpsdmd
nusa tenggara timur

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

1958

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

2.6. Gambaran Pelayanan

A. Tugas dan Fungsi BPSDMD NTT

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 98 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menyebutkan bahwa tugas Badan adalah membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintah bidang pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan Daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Badan menyelenggarakan fungsi:

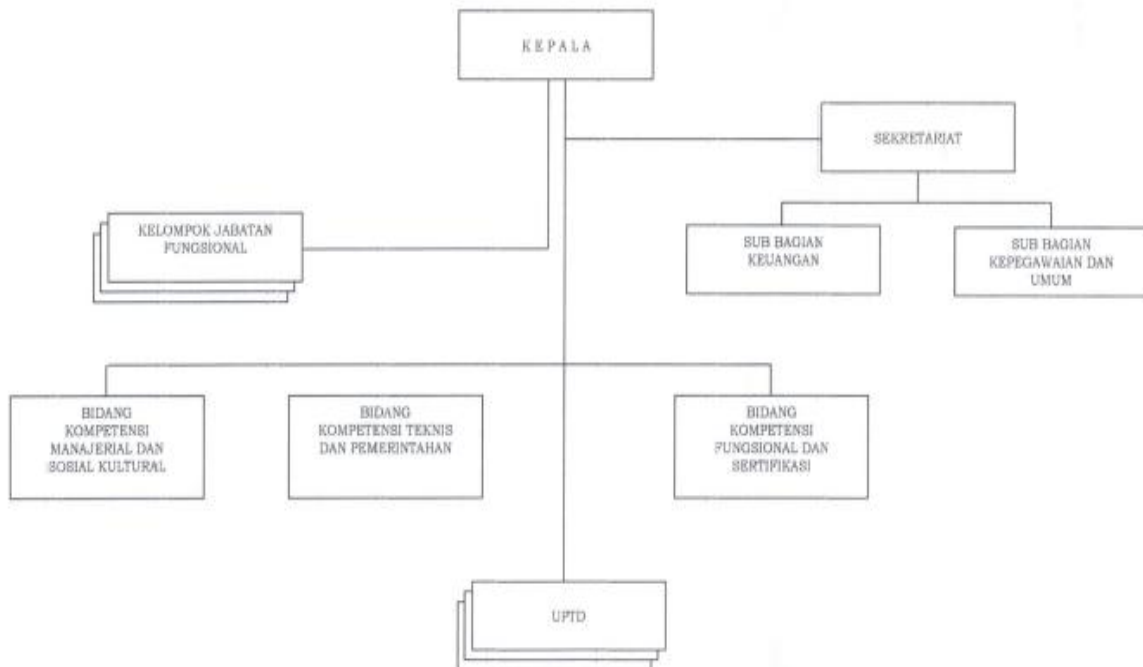
- 1) penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia Daerah;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia Daerah;
- 3) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia Daerah;
- 4) pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintah Daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia Daerah; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut diatas, maka dibentuklah susunan Struktur Organisasi BPSDMD NTT, sebagaimana tertuang dalam Lampiran I Peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 98 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menggambarkan dalam bagan tentang Struktur Organisasi sebagai berikut :

BAGAN : 01
STRUKTUR ORAGNISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
TAHUN 2023

LAMPIRAN 1 : PERATURAN GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR
NOMOR : 98 TAHUN 2023
TANGGAL : 29 DESEMBER 2023

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR



PARAF HIERARKI	
SEKRETARIS DAERAH	
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESRA	
KEPALA BIRO HUKUM	

PJ. GUBERNUR NUSA TENGGARA TIMUR,

AYODHIA G. L. KALAKE

Selanjutnya dalam Lampiran II Peraturan Gubernur di maksud menguraikan tentang tugas jabatan sebagai berikut :

1. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NTT

- a. Rumusan Tugas :** Memimpin, Mengoordinasikan Perencanaan, Pelaksanaan, Pembinaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan Penunjang Urusan Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur Daerah yang menjadi kewenangan

Provinsi, Melaksanakan Tugas Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan serta pencapaian target Pendapatan Asli Daerah.

b. Uraian Tugas :

- 1) Memimpin seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi badan;
- 2) Memimpin dan mengoordinasikan pencapaian target pendapatan asli daerah;
- 3) Mengoordinasikan perumusan perencanaan dan kebijakan teknis bidang pengembangan sumber daya manusia daerah;
- 4) Menyelenggarakan pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia daerah meliputi kompetensi manajerial dan sosial kultural, kompetensi teknis dan pemerintahan, serta kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 5) Menyelenggarakan pelaksanaan kerjasama dengan instansi pemerintah pusat, pemerintah daerah lainnya, swasta dan lembaga terkait lainnya di dalam dan di luar negeri dalam penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia;
- 6) Mengoordinasikan pengendalian, pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian daerah meliputi kompetensi manajerial dan sosial kultural, kompetensi teknis dan pemerintahan, kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 7) Mengoordinasikan ketatalaksanaan yang meliputi perencanaan dan pelaporan, keuangan, kepegawaian dan umum badan;
- 8) Mengoordinasikan perumusan bahan Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA, DIPA, perjanjian kinerja, laporan keuangan SKPD, LKIP, LKPJ, LHKPN dan LHKASN serta laporan lainnya lingkup badan;
- 9) Mengoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan pelayanan publik dan pelayanan informasi publik;
- 10) Mengoordinasikan penerapan SAKIP, reformasi birokrasi dan sistem pengendalian internal pemerintahan;
- 11) Mengoordinasikan perumusan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup badan;
- 12) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja badan;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2. SEKRETARIS

a. Rumusan Tugas : Memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan ketatalaksanaan yang meliputi program, data dan evaluasi, pengelolaan keuangan, kepegawaian, administrasi umum, dan pelaporan badan.

b. Uraian Tugas :

- 1) Mengoordinasikan penyusunan perencanaan, program kerja dan data badan meliputi Renstra, Renja, RKT, RKA, DPA, DIPA, dan perjanjian kinerja;
- 2) Menyelenggarakan pengelolaan keuangan meliputi penganggaran, penatausahaan, pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan serta pengelolaan aset badan;

- 3) Menyelenggarakan pengelolaan kepegawaian meliputi pengusulan formasi, mutasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin, kesejahteraan pegawai serta pensiun pegawai badan;
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan administrasi umum meliputi tata usaha, rumah tangga, pengelolaan barang/aset, dokumentasi dan publikasi, pelayanan sistem informasi, serta pengelolaan kearsipan badan;
- 5) Menyelenggarakan pengkajian dan penyiapan bahan penataan kelembagaan dan analisis jabatan serta ketatalaksanaan badan;
- 6) Mengoordinasikan penyusunan bahan rancangan dan pendokumentasian peraturan perundang-undangan lingkup badan;
- 7) Mengoordinasikan pengkajian dan penyusunan pelaporan badan meliputi laporan keuangan SKPD, LKIP, LKPJ, LHKPN, dan LKHASN serta laporan lainnya lingkup badan;
- 8) Memfasilitasi pelaksanaan pelayanan publik dan pelayanan informasi publik;
- 9) Melaksanakan penerapan SAKIP, reformasi birokrasi, dan sistem pengendalian internal pemerintahan;
- 10) Mengoordinasikan pengolahan bahan dan penyelesaian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup badan;
- 11) Menyelenggarakan perencanaan dan pelaporan;
- 12) Melaksanakan pengendalian, pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan badan;
- 13) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di sekretariat;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

3. KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN

- a. **Rumusan Tugas :** Memimpin dan melaksanakan pengelolaan keuangan meliputi penatausahaan, perbendaharaan, penyusunan neraca keuangan dan aset, serta pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan badan.
- b. **Uraian Tugas :**
 - 1) Melaksanakan pelayanan penatausahaan keuangan badan;
 - 2) Melaksanakan pengelolaan sistem akuntansi;
 - 3) Melaksanakan pelayanan perbendaharaan serta penyusunan neraca aset;
 - 4) Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban keuangan;
 - 5) Melaksanakan pengumpulan data dan informasi serta penyusunan bahan laporan keuangan dan aset badan;
 - 6) Melaksanakan penyusunan bahan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup badan;
 - 7) Melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sub bagian keuangan;
 - 8) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di sub bagian keuangan;
 - 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan;

4. KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM

a. **Rumusan Tugas :** Memimpin dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian dan umum meliputi pengusulan formasi, pengembangan karir dan kompetensi, pembinaan disiplin, tatalaksana administrasi pemerintahan, pengelolaan barang, serta dokumentasi dan publikasi.

b. **Uraian Tugas :**

- 1) Melaksanakan penyiapan bahan dan pengusulan formasi kebutuhan pegawai;
- 2) Melaksanakan penyiapan bahan dan pengusulan pengembangan karir dan kompetensi pegawai;
- 3) Melaksanakan penyiapan bahan dan pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, mutasi, tanda penghargaan dan pensiun pegawai;
- 4) Melaksanakan penyiapan bahan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;
- 5) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan tatalaksana administrasi pemerintahan meliputi evaluasi kelembagaan, analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan, standar operasional prosedur, standar pelayanan publik dan peta proses bisnis;
- 6) Melaksanakan penyiapan bahan pengelolaan barang meliputi inventarisasi, pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, pemeliharaan, pemindahtanganan dan penghapusan, serta pendayagunaan barang daerah;
- 7) Melaksanakan penyiapan bahan laporan barang pertriwulan, semesteran dan tahunan, pembuatan kartu inventaris barang;
- 8) Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dokumentasi dan publikasi tugas dan fungsi serta program dan kegiatan badan;
- 9) Melaksanakan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sub bagian kepegawaian dan umum;
- 10) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di sub bagian kepegawaian dan umum;
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

5. KEPALA BIDANG KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL

a. **Rumusan Tugas :** Memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan tugas Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural meliputi Pelatihan Dasar, Pelatihan Kepemimpinan dan Pelatihan Sosial Kultural.

b. **Uraian Tugas :**

- 1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;

- 2) Menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 3) Menyelenggarakan pemantauan realisasi program dan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 4) Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 5) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan proses penyelenggaraan kompetensi mulai tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
- 6) Mengkoordinir kegiatan penyusunan kualifikasi narasumber atau tenaga pelatihan, yaitu penceramah, pengajar : pengampu materi, penguji, pembimbing (coach dan mentor), pengelola dan penyelenggara, tim penjaminan mutu dan peserta pengembangan kompetensi SDM;
- 7) Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural sesuai jadwal yang ditetapkan;
- 8) Menyelenggarakan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 9) Menyelenggarakan pengkajian bahan saran pertimbangan mengenai kompetensi manajerial dan sosial kultural sebagai bahan penetapan kebijakan pemerintah daerah;
- 10) Menyelenggarakan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 11) Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 12) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di bidang kompetensi manajerial dan sosial kultural;
- 13) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

6. KEPALA BIDANG KOMPETENSI TEKNIS DAN PEMERINTAHAN

a. Rumusan Tugas : Memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan tugas Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan meliputi Pelatihan Kompetensi Teknis dan Kompetensi Pemerintahan.

b. Uraian Tugas :

- 1) Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 2) Menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 3) Menyelenggarakan pemantauan realisasi program dan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 4) Menyelenggarakan koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 5) Mengkoordinir penyusunan kurikulum, kualifikasi tenaga pengajar, calon peserta dan calon penyelenggara kegiatan;

- 6) Mengkoordinir penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi kegiatan calon responden, dan kualifikasi aparatur pelaksana kegiatan monitoring dan evaluasi;
- 7) Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal yang telah direncanakan;
- 8) Melakukan koordinasi dengan instansi dan pihak terkait dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan agar terjalin kerjasama yang baik;
- 9) Menyelenggarakan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 10) Menyelenggarakan pengkajian bahan saran pertimbangan mengenai kompetensi teknis dan pemerintahan sebagai bahan penetapan kebijakan pemerintah daerah;
- 11) Menyelenggarakan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 12) Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 13) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di bidang kompetensi teknis dan pemerintahan;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

7. KEPALA BIDANG KOMPETENSI FUNGSIONAL DAN SERTIFIKASI

a. Rumusan Tugas : Memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan tugas Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi meliputi pengembangan kompetensi fungsional dan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

b. Uraian Tugas :

- 1) Menyelenggarakan pengkajian Menyelenggarakan pengkajian program kerja bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 2) Menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 3) Menyelenggarakan pemantauan realisasi program dan pengkajian bahan kebijakan teknis bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 4) Mengkoordinir penyusunan kurikulum, kualifikasi tenaga pengajar, calon peserta dan calon penyelenggara kegiatan;
- 5) Mengkoordinir penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi kegiatan calon responden, dan kualifikasi aparatur pelaksana kegiatan monitoring dan evaluasi;
- 6) Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan sesuai jadwal yang telah direncanakan;
- 7) Mengkoordinir lintas bidang untuk memperoleh data kelembagaan dan data sertifikasi kompetensi, penjaminan mutu dan akreditasi mutu;
- 8) Merencanakan kebutuhan sertifikasi kompetensi, penjaminan mutu dan akreditasi;
- 9) Melakukan koordinasi tugas dengan instansi dan pihak terkait agar terjalin kerjasama yang baik;

- 10) Menyelenggarakan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan lingkup bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 11) Menyelenggarakan pengkajian bahan saran pertimbangan mengenai kompetensi fungsional dan sertifikasi sebagai bahan penetapan kebijakan pemerintah daerah;
- 12) Menyelenggarakan pengendalian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 13) Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 14) Menetapkan sasaran kinerja pegawai dan melakukan penilaian prestasi kerja di bidang kompetensi fungsional dan sertifikasi;
- 15) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

B. Sumber Daya BPSDMD NTT

1. Sumber Daya Manusia

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

Adapun jumlah kekuatan SDM di lingkungan BPSDMD Provinsi NTT saat ini sebanyak 130 (Seratus Tiga Puluh) orang, terdiri dari PNS sebanyak 92 (Sembilan Puluh Dua) orang dan PPPK sebanyak 38 (Tiga Puluh Delapan) orang. Adapun rincian SDM sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini.

a) Sumber Daya Manusia Terpilah Berdasarkan Status Kepegawaian

Dukungan Sumber Daya Manusia ASN di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur terpilah berdasarkan status kepegawaian digambarkan sebagaimana pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 01

Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2025

No.	Jenis Kelamin	Status Kepegawaian		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		PNS (Org)	PPPK (Org)		
1.	Laki-laki	60	27	87	67
2.	Perempuan	32	11	43	33

Jumlah	92	38	130	100
---------------	-----------	-----------	------------	------------

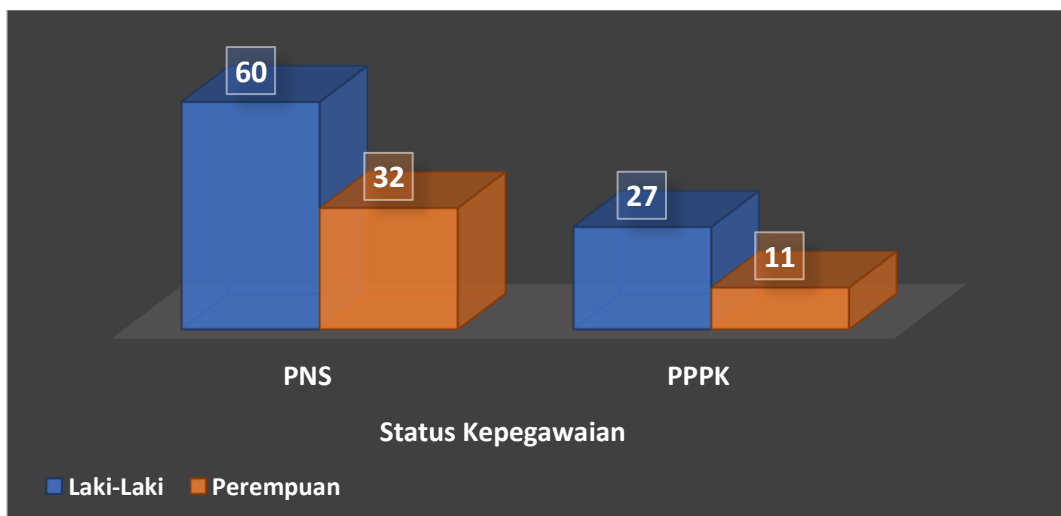
Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Berdasarkan tabel 01, terlihat bahwa dukungan SDM ASN di BPSDMD Provinsi NTT terpilah berdasarkan status kepegawaian, didominasi oleh ASN yang Laki-Laki sebanyak 87 (delapan puluh tujuh) orang atau 67%, yang terdiri dari PNS sebanyak 60 (enam puluh) orang atau 46% dan PPPK sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang atau 21%, sedangkan Perempuan sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang atau 33%, yang terdiri dari PNS sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang atau 25% dan PPPK sebanyak 11 (sebelas) orang atau 8%.

Selanjutnya gambaran keadaan SDM ASN pada tabel tersebut di atas, akan lebih jelas terlihat pada bagan di bawah ini.

Bagan : 02

Sumber Daya Manusia BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Status Kepegawaian Tahun 2025



Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Pada bagan 02, menunjukkan bahwa PNS Laki-Laki sebanyak 60 (enam puluh) orang atau 46% dan Perempuan sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang atau 25%. Sedangkan PPPK Laki-laki sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang atau 21% dan Perempuan sebanyak 11 (sebelas) orang atau 8%.

b) Sumber Daya Manusia Terpilah Berdasarkan Jabatan

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

Tabel : 02
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Kategori Jabatan Tahun 2025

No	Kategori Jabatan	Jumlah		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1.	Eselon 2	-	1	1	1
2.	Eselon 3	1	1	2	1,5
3.	Eselon 4	1	1	2	1,5
4.	Pejabat Fungsional Tertentu	21	8	29	22
5.	Pejabat Fungsional Umum	64	32	96	74
Total		87	43	130	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Berdasarkan tabel 02, terlihat bahwa dukungan SDM di BPSDMD Provinsi NTT terpilah berdasarkan Kategori Jabatan, ASN yang memiliki status kepegawaian PNS didominasi pada Jabatan Fungsional Tertentu yaitu sebanyak 30 (tiga puluh) orang atau sebesar 22%. Hal tersebut merupakan akibat dari pemberlakuan penyederhanaan birokrasi pada setiap OPD di Lingkup Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Penyederhanaan Birokrasi. Selanjutnya jika data tersebut di lihat secara terpilah pada setiap kategori jabatan, dapat terlihat ASN pada Jabatan Struktural didominasi Perempuan sebanyak 3 (tiga) orang atau 2%, sedangkan Laki-Laki sebanyak 2 (dua) orang atau 1,5%. Selanjutnya ASN yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu di dominasi oleh Laki-Laki sebanyak 21 (dua puluh satu) orang atau 16%, sedangkan Perempuan sebanyak 8 (delapan) orang atau 6%. Kemudian ASN yang menduduki Jabatan Fungsional Umum di dominasi oleh Laki-Laki sebanyak 64 (enam puluh empat) orang atau 49%, sedangkan Perempuan sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang atau 25%.

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

Bagan : 03
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Kategori Jabatan Tahun 2025



Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Pada bagan 03, menunjukkan bahwa ASN yang menduduki Jabatan Eselon II adalah 1 (satu) orang Perempuan dan ASN yang menduduki Jabatan Eselon III sebanyak 2 (dua) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang Laki-Laki dan 1 (satu) orang Perempuan. ASN yang menduduki Jabatan Eselon IV sebanyak 2 (dua) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang Laki-Laki dan 1 (satu) orang Perempuan. Selanjutnya ASN yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 30 (tiga puluh) orang, yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) orang Laki-laki dan 8 (delapan) orang Perempuan. Kemudian ASN yang menduduki Jabatan Fungsional Umum sebanyak 96 (Sembilan puluh enam) orang, yang terdiri dari sebanyak 60 (enam puluh) orang atau 46% dan Perempuan sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang atau 25%.

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

Tabel : 03
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Nama Jabatan Tahun 2025

No	Nama Jabatan	Jumlah		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1.	Kepala Badan	-	1	1	1
2.	Sekretaris	-	1	1	1
3.	Kabid Kompetensi MS	-	-	-	
4.	Kabid Kompetensi TP	1	-	1	1
5.	Kabid Kompetensi FS	-	-	-	
6.	Kasubag Kepum	-	1	1	1

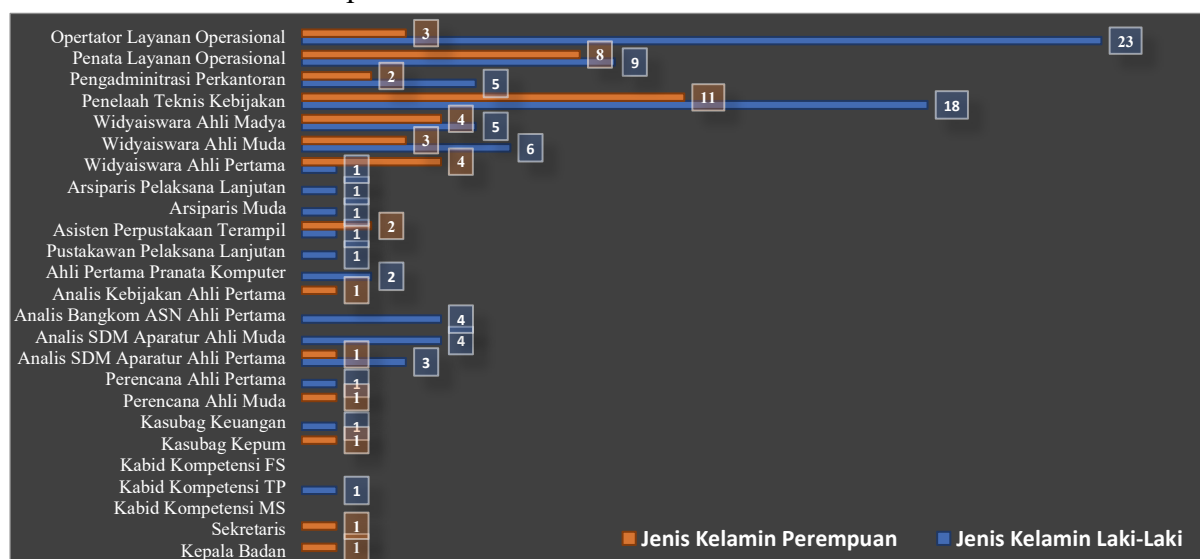
No	Nama Jabatan	Jumlah		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
7.	Kasubag Keuangan	1	-	1	1
8.	Perencana Ahli Muda	-	1	1	1
9.	Perencana Ahli Pertama	1	-	1	1
10.	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	3	1	4	3
11.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	4	-	4	3
12.	Analisis Bangkom ASN Ahli Pertama	4	-	4	3
13.	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	-	1	1	1
14.	Ahli Pertama Pranata Komputer	2	-	2	2
15.	Pustakawan Pelaksana Lanjutan	1	-	1	1
16.	Asisten Perpustakaan Terampil	1	2	3	2
17.	Arsiparis Muda	1	-	1	1
18.	Arsiparis Pelaksana Lanjutan	1	-	1	1
19.	Widyaiswara Ahli Pertama	1	4	5	4
20.	Widyaiswara Ahli Muda	6	3	9	7
21.	Widyaiswara Ahli Madya	5	4	9	7
22.	Penelaah Teknis Kebijakan	18	11	29	22
23.	Pengadministrasian Perkantoran	5	2	7	5
24.	Penata Layanan Operasional	9	8	17	13
25.	Operator Pelayanan Operasional	23	3	26	20
Jumlah		87	43	130	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel 03, terlihat bahwa di BPSDMD Provinsi NTT terdapat 25 nama jabatan, dan pada setiap jabatan didominasi oleh ASN Laki-Laki sebanyak 87 (delapan puluh tujuh) orang atau 67%, sedangkan ASN Perempuan sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang atau 33% .

Gambaran Sumber Daya Manusia ASN terdapat berdasarkan nama jabatan di BPSDMD Provinsi NTT sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 04
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Nama Jabatan Tahun 2025



Keterangan : Hasil Pengelolahan Data PDE 2025

Pada bagan 04, menunjukkan bahwa ASN yang menjabat sebagai Kepala Badan adalah 1 (satu) orang Perempuan, menjabat sebagai Sekretaris adalah 1 (satu) orang Perempuan, terdapat kekosongan 2 (dua) jabatan struktural yaitu pada Jabatan Kepala Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural (MS) dan Jabatan Kepala Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi (FS), kedua jabatan tersebut saat ini di isi oleh Pelaksana Tugas Kepala Bidang (Plt). Selanjutnya yang menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum adalah 1 (satu) orang Perempuan, dan sebagai Kepala Sub Bagian Keuangan adalah 1 (satu) orang Laki-laki. Kemudian yang menduduki 14 Jabatan Fungsional Tertentu sebanyak 46 (empat puluh enam) orang yang terdiri dari 30 (tiga puluh) orang Laki-laki dan 16 (enam belas) orang Perempuan, selanjutnya yang menduduki Jabatan Fungsional Umum yaitu dalam Jabatan Penelaah Teknis Kebijakan sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang yang terdiri dari 18 (delapan belas) orang Laki-laki dan 11 (sebelas) orang Perempuan, Jabatan Pengadministrasi Perkantoran sebanyak 7 (tujuh) orang yang terdiri dari 5 (lima) orang Laki-laki dan 2 (dua) orang Perempuan, Penata Layanan Operasional sebanyak 17 (tujuh belas) orang yang terdiri dari 9 (sembilan) orang Laki-laki dan 8 (delapan) orang Perempuan, Operator Layanan Operasional sebanyak 26 (dua puluh enam) orang yang terdiri dari 23 (dua puluh tiga) orang Laki-laki dan 3 (tiga) orang Perempuan.

c) Sumber Daya Manusia Terpilah Berdasarkan Golongan Kepegawaian

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

Tabel : 04
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Golongan Kepegawaian

No	Golongan	Jumlah		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1	Golongan IV	9	7	16	12
2	Golongan III	45	23	68	52
3	Golongan II	5	2	7	5
4	Golongan I	1	0	1	1
5	Golongan V	19	3	22	17
6	Golongan IX	8	8	16	12
Jumlah		87	43	130	100

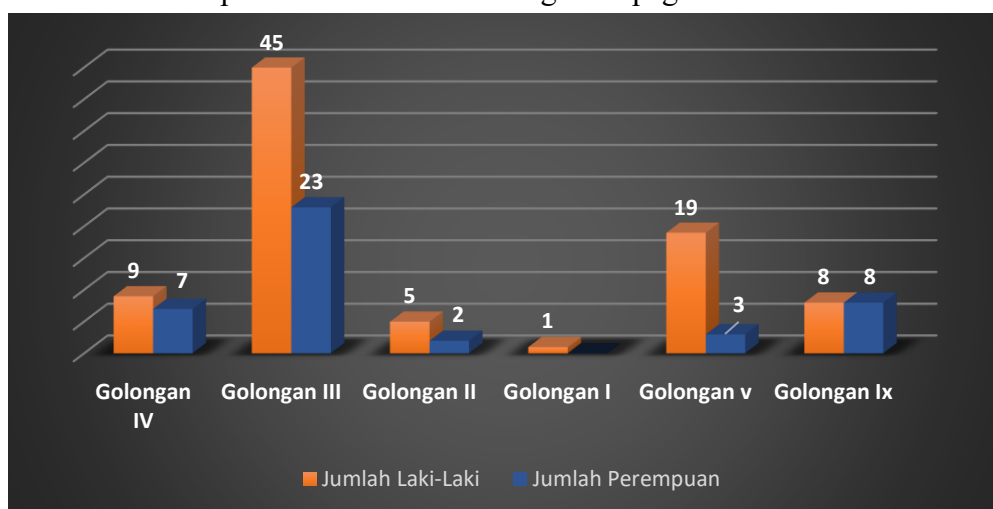
Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel 04 menunjukkan bahwa kondisi ASN terpilah berdasarkan golongan kepangkatan yaitu kategori PNS, sebagian besar berada Golongan III yang didominasi oleh ASN Laki-laki sebanyak 45 (empat puluh lima) orang atau 35% dan Perempuan sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang atau 18%. Selanjutnya Golongan IV didominasi oleh Laki-Laki sebanyak 9 (Sembilan) orang atau 7% dan Perempuan sebanyak 7 (tujuh) orang atau 5%. Kemudian Golongan II didominasi oleh Laki-laki sebanyak 5 (lima) orang atau 4% dan Perempuan sebanyak 2 (dua) orang atau 2%, dan Golongan I adalah Laki-laki sebanyak 1 (satu) orang atau 1%. Sedangkan kategori PPPK dengan Golongan V didominasi oleh Laki-laki sebanyak 19 (Sembilan belas) orang atau 15% dan Perempuan sebanyak 3 (tiga) orang atau 2%, sedangkan Golongan IX terdiri dari Laki-Laki sebanyak 8 (delapan) orang atau 6% dan Perempuan sebanyak 8 (delapan) orang atau 6%.

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

Bagan : 05

Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Golongan Kepegawaian



Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari bagan 04, menunjukkan kondisi ASN di BPSDMD NTT terpilah berdasarkan Golongan Kepagawaian yaitu Golongan IV sebanyak 16 (enam belas) orang terdiri dari Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan Perempuan sebanyak 7 (tujuh) orang, Golongan III sebanyak 68 (enam puluh delapan) orang terdiri dari Laki-laki sebanyak 45 (empat puluh lima) orang dan Perempuan sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang, Golongan II sebanyak 7 (tujuh) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 5 (lima) orang dan Perempuan sebanyak 2 (dua) orang, Golongan V sebanyak 22 (dua puluh dua) orang yang terdiri dari 19 (sembilan belas) orang Laki-laki dan 3 (tiga) orang Perempuan, serta Golongan IX sebanyak 16 (enam belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 8 (delapan) orang dan Perempuan sebanyak 8 (delapan) orang.

d) Sumber Daya Manusia Terpilah Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel : 05

Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1	Doktor (S3)	-	-	-	-
2	Magister (S2)	17	17	34	37

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
3	Sarjana (S1)	31	12	43	47
4	Diploma III (D-III) dan DI/DII	2	1	3	3
5	SLTA/SMK	9	2	11	12
6	SLTP	-	-	-	-
7	SD	1	-	1	1
	Jumlah	45	42	92	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel 05, menunjukkan kondisi sumber daya manusia ASN terpilah berdasarkan jenjang Pendidikan bahwa sebagian besar PNS memiliki pendidikan yang memadai. PNS yang menamatkan Pendidikan Magister (S2) sebanyak 34 (tiga puluh empat) orang atau 37% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 17 (tujuh belas) orang dan perempuan sebanyak 17 (tujuh belas) orang. PNS yang menamatkan Pendidikan Sarjana (S1) Adalah sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang atau 47% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 31 (tiga puluh satu) orang dan perempuan sebanyak 12 (dua belas) orang. PNS yang menamatkan Pendidikan Diploma III (D-III) sebanyak 3 (tiga) orang atau 3% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 2 (dua) orang dan perempuan sebanyak 1 (satu) orang. PNS yang menamatkan Pendidikan SLTA/SMK sebanyak 11 (sebelas) orang atau 12% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan perempuan sebanyak 2 (dua) orang. Serta PNS yang menamatkan Pendidikan Sekolah Dasar adalah 1 (satu) orang Laki-laki.

Selanjutnya dapat digambarkan pula dukungan SDM Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terpilah berdasarkan jenjang Pendidikan sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel : 06
Sumber Daya Manusia (PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Jenjang Pendidikan

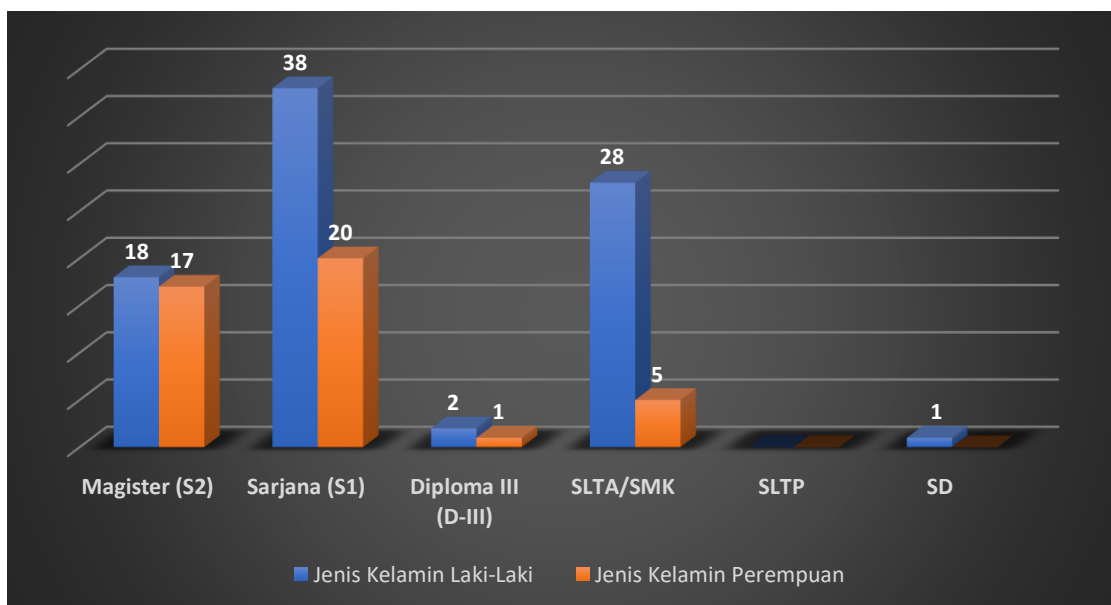
No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase %
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1.	Magister (S2)	1	-	1	3
2.	Sarjana (S1)	7	8	15	39
3.	Diploma III (D-III) dan DI/DII	-	-	-	-
4.	SLTA/SMK	19	3	22	58
5.	SLTP	-	-	-	-
6.	SD	-	-	-	-
	Jumlah	27	11	38	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel 06, menunjukkan kondisi sumber daya manusia ASN terpilah berdasarkan jenjang Pendidikan bahwa sebagian besar PPPK memiliki pendidikan yang memadai. PPPK yang menamatkan Pendidikan Magister (S2) adalah Laki-laki sebanyak 1 (satu) orang atau 3%. PPPK yang menamatkan Pendidikan Sarjana (S1) Adalah sebanyak 15 (lima belas) orang atau 39% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 7 (tujuh) orang dan perempuan sebanyak 8 (delapan) orang. PPPK yang menamatkan Pendidikan SLTA/SMK sebanyak 22 (dua puluh dua) orang atau 58% yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 19 (Sembilan belas) orang dan perempuan sebanyak 3 (tiga) orang.

Gambaran keadaan SDM Aparatur Sipil Negara di BPSDMD Provinsi NTT Terpilah berdasarkan Jenjang Pendidikan sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 06
Sumber Daya Manusia Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari bagan 06, menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia ASN di BPSDMD Provinsi NTT berada pada jenjang pendidikan Magister sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang, yang terdiri dari Laki-Laki sebanyak 18 (delapan belas) orang dan Perempuan sebanyak 17 (tujuh belas) orang. Selanjutnya pada jenjang Pendidikan Sarjana sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang dan Perempuan sebanyak 20 (dua puluh) orang. Kemudian pada jenjang Pendidikan Diploma III sebanyak 3 (tiga) orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 2 (dua) orang dan Perempuan sebanyak 1 (satu) orang. Juga pada jenjang Pendidikan SLTA/SMK sebanyak 33 (tiga puluh tiga) orang, yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 28 (dua puluh delapan) orang dan Perempuan sebanyak 5 (lima) orang. Serta pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar yaitu 1 (satu) orang Laki-laki.

e) Sumber Daya Manusia Terpilah Berdasarkan Usia

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

Tabel : 07
Sumber Daya Manusia (PNS) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase (%)
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1	≤ 35	12	10	22	24
2	36 – 40 tahun	6	2	8	9
3	41-45 tahun	3	2	5	5
4	46-50 tahun	7	8	15	16
5	51-55 tahun	23	4	27	29
6	≥ 55 Tahun	9	6	15	16
	Jumlah	60	32	92	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa sumber daya manusia PNS terpilah berdasarkan usian di BPSDMD Provinsi NTT, berada pada usia produktif, dengan rentang usia tertinggi berada pada **rentang usia 51-55 tahun** sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang atau 29%. Selanjutnya yang berada pada **rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun** sebanyak 22 (dua puluh dua) orang atau 24%. Kemudian yang berada pada **rentang usia 46-50** tahun sebanyak 15 (lima belas) orang atau 16% dan juga yang berada pada **rentang usia lebih dari atau sama dengan 55 Tahun** sebanyak 15 (lima belas) orang atau 16%. Serta yang berada pada **rentang usia 36-40 tahun** sebanyak 8 (delapan) orang atau 9% dan yang berada pada **rentang usia 41-45 Tahun** sebanyak 5 (lima) orang atau 5%.

Selanjutnya dapat digambarkan pula Sumber Daya Manusia Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan usia pada tabel di bawah ini.

Tabel : 08
Sumber Daya Manusia (PPPK) Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)	Persentase
		Laki-Laki	Perempuan		
1	≤ 35 tahun	15	6	21	55
2	36 – 40 tahun	3	2	5	13
3	41-45 tahun	7	3	10	26
4	46-50 tahun	2	-	2	5
5	51-55 tahun	-	-	-	-
6	≥ 55 Tahun	-	-	-	-

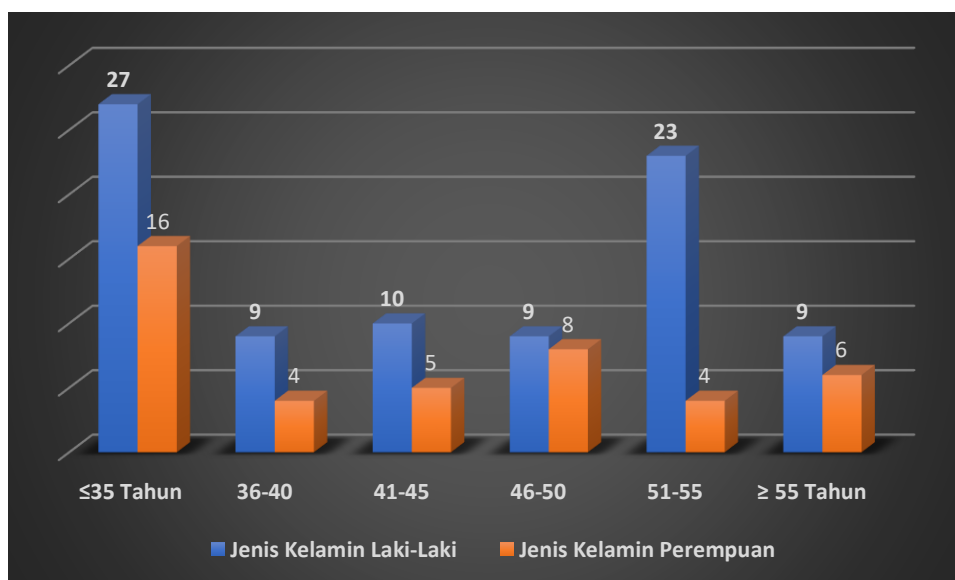
	Jumlah	27	11	38	100
--	--------	----	----	----	-----

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa sumber daya manusia PPPK terpilih berdasarkan usian di BPSDMD Provinsi NTT, berada pada usia produktif, dengan rentang usia tertinggi berada pada **rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 tahun** sebanyak 21 (dua puluh satu) orang atau 55%. Selanjutnya yang berada pada **rentang usia 41-45 tahun** sebanyak 10 (sepuluh) orang atau 26%. Kemudian yang berada pada **rentang usia 36-40 tahun** sebanyak 5 (lima) orang atau 13%. Sedangkan yang berada pada **usia 46-50 tahun** sebanyak 2 (dua) orang atau 5% dan tidak terdapat PPPK yang berada pada **rentang usia 51- lebih dari atau sama dengan 55 Tahun**.

Gambaran keadaan SDM Aparatur Sipil Negara di BPSDMD Provinsi NTT terpilih berdasarkan usia sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 07
Sumber Daya Manusia (PNS dan PPPK) Terpilih Berdasarkan Usia
Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur



Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Dari bagan 07 menunjukan keadaan sumber daya manusia ASN terpilih berdasarkan usia di BPSDMD Provinsi NTT bahwa ASN yang berada pada **rentang usia kurang dari atau sama dengan 35 Tahun** sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang dan Perempuan sebanyak 16 (enam belas) orang. Selanjutnya ASN yang berada pada **rentang usia 36-40 Tahun** sebanyak 13 (tiga belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan Perempuan sebanyak 4 (empat) orang. Kemudian ASN yang berada pada **rentang usia 41-45 Tahun** sebanyak 15 (lima belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 10 (sepuluh) orang dan Perempuan sebanyak 5 (lima) orang. Selanjutnya ASN yang berada pada **rentang usia 46-50 Tahun** sebanyak 17 (tujuh belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan Perempuan sebanyak 8 (delapan) orang. Sedangkan ASN yang berada pada **rentang usia 51-55 Tahun** sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dan Perempuan sebanyak 4 (empat) orang. Tidak terdapat ASN yang berada pada **rentang usia ≥ 55 Tahun**.
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur | 29

Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan Perempuan sebanyak 8 (delapan) orang. Kemudian ASN yang berada pada **rentang usia 51-55 Tahun** sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dan Perempuan sebanyak 4 (empat) orang. Sedangkan ASN yang berada pada **rentang usia lebih dari atau sama dengan 55 Tahun** sebanyak 15 (lima belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 9 (sembilan) orang dan Perempuan sebanyak 6 (enam) orang.

f) Sumber Daya Manusia Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel : 09
Sumber Daya Manusia PNS Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilah Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase %
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1	0 - 5 tahun	11	7	18	20
2	6 – 10 tahun	6	2	8	9
3	11 – 15 tahun	12	6	18	20
4	16 – 20 tahun	8	5	13	14
5	≥ 21 tahun	23	12	35	38
	Jumlah	60	32	92	100

Keterangan : Hasil Pengolahan Data PDE 2025

Berdasarkan 09, menunjukkan sumber daya manusia PNS di BPSDMD Provinsi NTT tertinggi adalah PNS yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja lebih dari atau sama dengan 21 Tahun** sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang atau 38%. Selanjutnya PNS yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 0-5 Tahun** sebanyak 18 (delapan belas) orang atau 20%, dan juga **rentang masa kerja 11-15 Tahun** sebanyak 18 (delapan belas) orang atau 20%. Kemudian PNS yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 16-20 Tahun** sebanyak 13 (tiga belas) orang atau 14%. Sedangkan PNS yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 6-10 Tahun** sebanyak 8 (delapan) orang atau 9%.

Selanjutnya dapat digambarkan pula Sumber Daya Manusia Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terpilah berdasarkan masa kerja pada tabel di bawah ini.

Tabel : 10
Sumber Daya Manusia TKD Pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur
Terpilil Berdasarkan Masa Kerja

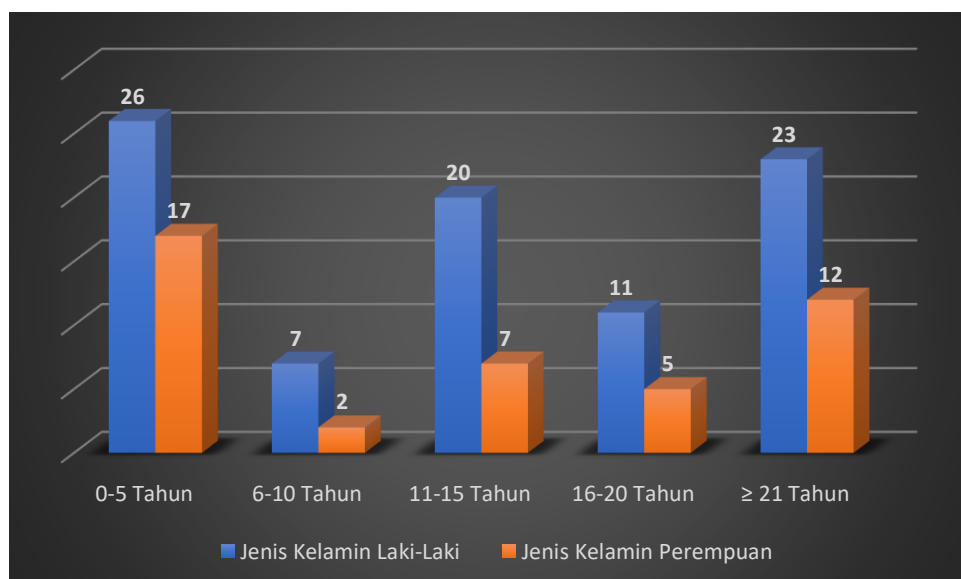
No	Masa Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah (Org)	Persentase %
		Laki-Laki (Org)	Perempuan (Org)		
1	0 – 5 tahun	15	10	25	66
2	6 – 10 tahun	1	-	1	3
3	11 – 15 tahun	8	1	9	24
4	16 – 20 tahun	3	-	3	8
5	≥ 21 tahun	-	-	-	-
	Jumlah	27	11	38	100

Keterangan : Hasil Pengelolahan Data PDE 2025

Berdasarkan 10, menunjukan sumber daya manusia PPPK di BPSDMD Provinsi NTT tertinggi adalah PPPK yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 0-5 Tahun** sebanyak 25 (tiga puluh lima) orang atau 66%. Selanjutnya PPPK yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 11-15 Tahun** sebanyak 9 (sembilan) orang atau 24%, dan juga **rentang masa kerja 11-15 Tahun** sebanyak 9 (sembilan) orang atau 24%. Kemudian PPPK yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 16-20 Tahun** sebanyak 3 (tiga) orang atau 8%. Sedangkan PNS yang telah bekerja dalam **rentang masa kerja 6-10 Tahun** sebanyak 1 (satu) orang atau 3%, dan tidak terdapat PPPK yang berada pada **rentang masa kerja lebih dari atau sama dengan 21 Tahun**.

Gambaran keadaan Sumber Daya Manusia ASN di BPSDMD Provinsi NTT Terpilil berdasarkan masa kerja sebagaimana pada tabel tersebut diatas, akan lebih jelas terlihat pada bagan dibawah ini.

Bagan : 08
Sumber Daya Manusia ASN BPSDMD Provinsi NTT
Terpilil Berdasarkan Masa Kerja



Keterangan : Hasil Pengelolahan Data PDE 2025

Dari bagan 7, menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia ASN di BPSDMD Provinsi NTT dengan **rentang masa kerja 0-5 Tahun** sebanyak 43 (empat puluh tiga) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 26 (dua puluh enam) orang dan Perempuan sebanyak 17 (tujuh belas) orang. Selanjutnya yang berada pada **rentang masa kerja 6-10 Tahun** sebanyak 9 (sembilan) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 7 (tujuh) orang dan Perempuan sebanyak 2 (dua) orang. Kemudian yang berada pada **rentang masa kerja 11-15 Tahun** sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 20 (dua puluh) orang dan Perempuan sebanyak 7 (tujuh) orang. Sedangkan yang berada pada **rentang masa kerja 16-20 Tahun** sebanyak 16 (enam belas) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 11 (sebelas) orang dan Perempuan sebanyak 5 (lima) orang, dan yang berada pada **rentang masa kerja lebih dari atau sama dengan 21 Tahun** sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang yang terdiri dari Laki-laki sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dan Perempuan sebanyak 12 (dua belas) orang.

2. Sumber Daya Prasarana dan Sarana

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

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

1) Prasarana dan Sarana Pembelajaran

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

a) Kelas

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

Tabel : 11
Jumlah dan Kondisi Ruangan Kelas

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

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

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

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

Tabel : 12
Jumlah Ketersediaan Sarana pada Ruang Kelas
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

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

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

b) Asrama

Asrama adalah sebuah kelompok bangunan yang digunakan sebagai tempat penginapan bagi beberapa orang selama beberapa waktu tertentu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur | **33**

dalam rangka mengikuti penyelenggaraan kegiatan. BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur memiliki Bangunan Asrama sebanyak 4 (empat) unit bangunan dengan 196 (seratus Sembilan puluh enam) ruang kamar. Adapun jumlah dan kondisi ruangan asrama digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel : 13
Jumlah Prasarana Ruangan Asrama
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

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

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

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

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

Tabel : 14
Jumlah Sarana Ruangan Asrama
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

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

No	Nama Asrama	Jenis	Jumlah Sarana	Kondisi		
				B	RR	RB
2.	Nusa Lontar 2	AC	32	-	√	-
		Kamar Mandi	32	-	√	-
		Tempat Tidur	64	-	√	-
		Kasur	64	√	-	-
		Bantal	64	-	-	√
		Lemari	32	-	-	√
		Meja Kerja	32	-	√	-
		Kursi	64	-	√	-
		AC	32	8	-	24
		Kamar Mandi	32	-	-	√
		Tempat Tidur	80	60	-	20
3.	Mutis	Kasur	160	√	-	-
		Bantal	160	√	-	-
		Lemari	80	-	75	5
		Meja Kerja	80	√	-	-
		Kursi	80	√	-	-
		AC	80	√	-	-
		Kamar Mandi	80	-	√	-
		Tempat Tidur	16	-	√	-
		Kasur	16	-	√	-
4.	Teratai (Putri)	Bantal	16	-	√	-
		Lemari	8	-	√	-
		Meja Kerja	8	-	√	-
		Kursi	8	-	√	-
		AC	8	-	√	-
		Kamar Mandi	8	-	√	-
		Tempat Tidur	16	-	√	-
		Kasur	16	-	√	-
		Bantal	16	-	√	-

c) Aula

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

Tabel : 15
Jumlah Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Aula
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Jenis Prasana & Sarana	Jumlah	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
1.	Ruang Makan Besar	1	15 Orang	-	-	√

No	Jenis Prasana & Sarana	Jumlah	Kapasitas Tampung	Kondisi		
				B	RR	RB
2.	Ruang Makan Kecil	1	10 Orang	-	√	-
3.	Ruang Tunggu VIP	1	10 Orang	√	-	-
4.	Sound System	6	-	-	4	2
3.	Mimbar Podium	1	-	√	-	-
4.	LCD / Proyektor	1	-	√	-	-
5.	Meja	4	-	√	-	-
6.	Kursi	200	200	150	-	50
7.	Kursi dan Meja Tribun (Lipat)	300	300	297	3	-
7.	Air Conditioner	11	-	5	2	4
8.	Toilet	4	-	-	√	-

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

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

d) Ruang Makan

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

Tabel : 16
Ketersediaan Prasarana dan Sarana pada Ruang Makan
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Prasarana dan Sarana	Kapasitas Tampung / Jumlah (Unit)	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Ruang Makan Besar	80 Orang	-	√	-
2.	Ruang Makan Kecil	30 Orang	√	-	-
3.	Dapur	2 Unit	-	-	√
4.	Tempat Cuci Peralatan Makan & Masak	1 Unit	-	-	√
4.	Kursi Makan	40 Unit	√	-	-
5.	Meja Makan	10 Unit	√	-	-

No	Prasarana dan Sarana	Kapasitas Tampung / Jumlah (Unit)	Kondisi		
			B	RR	RB
6.	Air Conditioner (AC)	8 Unit	√	-	-

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

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

2) Prasarana dan Sarana Kantor

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

a. Prasarana Kantor

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

Tabel : 17
Jumlah Ketersediaan Prasarana Kantor
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

No	Jenis Prasana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
1.	Kantor Utama				
	- Ruang Kaban	1	√	-	-
	- Ruang Sekretaris	1	√	-	-
	- Ruang Bid. Manajerial, Pemerintahan dan Sosial	1	√	-	-
	- Ruang Kepegawaian dan Umum	1	√	-	-
	- Ruang Keuangan	1	√	-	-
	- Ruang PDE	1	√	-	-
	- Ruang Rapat Pimpinan	1	√	-	-
2.	Kantor Bid. Teknis Fungsional	1	-	√	
3.	Kantor Bid. Sertifikasi dan Kelembagaan	1	-	√	-
4.	Gudang Beras	1	-	√	-

No	Jenis Prasana	Jumlah	Kondisi		
			B	RR	RB
5.	Pos Jaga	3	√	-	-
6.	Ruangan Arsip	1	-	√	-

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

b. Sarana Kantor

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

Tabel : 18
Jumlah Ketersediaan Sarana Kantor
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

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

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

3) Fasilitas Pendukung Kediklatan

Fasilitas Pendukung Kediklatan adalah fasilitas yang bersifat sebagai pelengkap kegiatan kediklatan yang wajib disediakan oleh sebuah lembaga diklat.

Fasilitasi Pendukung Kediklatan pada BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana tergambar pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel : 19
Jumlah Ketersediaan Fasilitas Pendukung Pemberlajaran
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur

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

3. Sumber Daya Dana

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

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

Tabel : 20
Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT
Tahun 2017 – 2024

NO	PROGRAM	ALOKASI PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA								
		Target / Realisasi	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Target	1.840.323.680,-	1.818.132.200,-	1.363.350.800,-	2.720.831.400,-	-	-	-	-
		Realisasi	1.701.230.105,- (92,44)	1.490.897.328,- (82,00)	1,198,593,591,- (87,92)	2.625.627.544,- (96,50)	-	-	-	-
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Target	11.553.568.500,-	7.570.090.000,-	1.684.400.000,-	3.929.451.000,-	-	-	-	-
		Realisasi	11.446.528.850,- (99,07)	7.066.735.222,- (93,35)	1.634.736.733,- (97,05)	3.681.542.907,- (93,69)	-	-	-	-
3	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Target	227.336.000,-	189.892.800,-	10.000.000,-	74.820.200,-	-	-	-	-
		Realisasi	225.756.000,- (99,30)	163.300.000,- (86,00)	7.118.100,- (71,18)	74.788.000,- (99,96)	-	-	-	-
4	Program Pendidikan Kedinasaan	Target	16.853.362.820,-	17.288.753.000,-	-	-	-	-	-	-
		Realisasi	14.323.613.020,- (84,99)	15.487.605.586,- (89,58)	-	-	-	-	-	-

NO	PROGRAM	ALOKASI PAGU DAN REALISASI ANGGARAN BELANJA								
		Target / Realisasi	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
5	Program Pengembangan Kepegawaian dan Korpri	Target	-	-	59.612.558.700,-	-	-	-	-	-
		Realisasi	-	-	44.596.436.678,- (74,81)	-	-	-	-	-
6	Program Peningkatan Kompetensi Pegawai	Target	-	-	-	21.742.118.800,-	-	-	-	-
		Realisasi	-	-	-	19.143.703.295,- (88,04)	-	-	-	-
7	Program Penunjang Urusan Pemerintah Provinsi	Target	-	-	-	-	16,560,347,639,-	15.968.177.035,-	12.879.635.007,-	13.619.830.536,-
		Realisasi	-	-	-	-	14,393,892,508,- (86,92)	11.704.578.478,- (73,29)	10.675.942.551,- (82,89)	11.427.462.607,- (83,90)
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Target	-	-	-	-	44,790,934,768,-	34.169.028.183,-	13.327.373.863,-	7.004.184.000,-
		Realisasi	-	-	-	-	35,188,075,392,- (78,56)	29.183.266.754,- (85,40)	10.862.613.759,- (81,51)	4.759.859.528,- (67,96)
TOTAL PAGU ANGGARAN		Target	30.474.591.000,-	36.101.291.000,-	72.745.049.540,-	39.128.411.400,-	61,351,282,407,-	50.137.205.218,-	26.207.008.870,-	20.624.014.536,-
TOTAL REALISASI ANGGARAN		Realisasi	27.697.127.975,- (90,89)	32.810.875.545,- (90,89)	57.973.345.474,- (79,69)	35.243.099.493,- (90,07)	49,581,967,900,- (80,82)	40.887.845.232,- (81,55)	21.538.556.310,- (82,19)	16.187.322.135,- (78,49)

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

Tabel : 21
Alokasi dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT
Tahun 2017 - 2024

NO	TAHUN	ALOKASI	REALISASI	%
1	2017	12.955.587.000,-	12.027.874.300,-	93
2	2018	12.791.229.000,-	12.686.708.000,-	99
3	2019	49.419.984.000,-	40.523.039.000,-	82
4	2020	36.474.208.000,-	16.340.487.000,-	45
5	2021	47.053.889.250,-	37.239.291.000,-	79
6	2022	76.759.300.983,-	31.354.895.980,-	41
7	2023	23.751.018.252,-	13.292.486.844,-	56
8	2024	17.682.363.555,-	3.075.712.000,-	17

Tabel : 22
T-C.24 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan
BPSDM Provinsi Nusa Tenggara Timur
Tahun 2019 – 2024

URAIAN	ANGGARAN TAHUN KE-						REALISASI TAHUN KE-						RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN						RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	ANGGARAN	REALISASI
Pencapaian Asli Daerah (PAD)	49,419,984,000	36,474,208,000	47,053,889,250	76,759,300,983	23,751,018,252	17,682,363,555	40,523,039,000	16,340,487,000	37,239,291,000	31,354,895,980	13,292,486,844	3,075,712,000	0.82	0.45	0.79	0.41	0.56	0.17	- 0.64	- 0.92
Belanja	72,745,049,540	39,128,411,400	61,351,282,407	50,137,205,218	26,207,008,870	20,624,014,536	57,973,345,474	35,243,099,493	49,581,967,900	40,887,845,232	21,538,556,310	16,187,322,135	0.80	0.90	0.81	0.82	0.82	0.78	- 0.72	- 0.72
Belanja Langsung	10,074,740,040	10,661,190,000	16,560,347,639	15,968,177,035	13,327,373,863	7,004,184,000	9,632,983,380	9,717,437,747	14,393,892,508	11,704,578,478	10,862,613,759	4,759,859,528	0.96	0.91	0.87	0.73	0.82	0.68	- 0.30	- 0.51
Belanja Tidak Langsung	62,670,309,500	28,467,221,400	44,790,934,768	34,169,028,183	12,879,635,007	13,619,830,536	48,340,362,094	25,525,661,746	35,188,075,392	29,183,266,754	10,675,942,551	11,427,462,607	0.77	0.90	0.79	0.85	0.83	0.84	- 0.78	- 0.76

Keterangan :

1. Rasio = Realisasi/Anggaran
2. Rata-Rata Pertumbuhan = Nilai Tahun Terakhir – Nilai Tahun Awal/Nilai Tahun Awal

C. Kinerja Pelayanan

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

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

- 1) Penataan kelembagaan yakni dengan turunnnya Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 1 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang ditindaklanjuti dengan terbitnya Peraturan Gubernur Nomor 98 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur;
- 2) Peningkatan Kualitas SDM Penyelenggara diklat dan tenaga widyaiswara, melalui berbagai pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri;
- 3) Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga Pemerintah di Provinsi / Kota / Kabupaten se-NTT dan Instansi Vertikal, serta Perguruan Tinggi;
- 4) Dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengembangan kompetensi ASN melalui Corporate University sesuai Peraturan Gubernur NTT Nomor 123 Tahun 2022 Tentang Sistem Pembelajaran Terintegrasi Dalam Pengembangan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur; dan telah ditindaklanjuti dengan Keputusan Gubernur NTT Nomor 17/KEP/2023 Tentang Tim Penyelenggara Sistem Pembelajaran Terintegrasi (Corporate University) ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023; Keputusan Gubernur NTT Nomor 53/KEP/HK/2023 Tentang Program Pengembangan Kompetensi ASN dan Kalender Pendidikan dan Pelatihan Provinsi NTT;

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

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

- 1) Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN R.I. Tanggal 10 November 2021, Nomor : 531/K.1/PDP.09/2021, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Terakreditasi dengan kategori Bintang 1 (satu) dengan masa berlaku 5 (lima) tahun;
- 2) Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN RI, Tanggal 18 September 2024, Nomor :

- 1048/K.1/PDP.09, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS Terakreditasi dengan kategori penilaian “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
- 3) Akreditasi dan Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN R.I. Tanggal 7 Oktober 2022, Nomor : 6347/K.1/PDP.09, sebagai Lembaga Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Terakreditasi dengan kategori :
- a. Pelatihan Kepemimpinan Administrator “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
 - b. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
- 4) Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2021, Nomor 2 Tahun 2022 tentang Penetapan Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) Tahun 2021 dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur terakreditasi “B” dengan masa berlaku 3 (tiga) Tahun;
- 5) Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Nomor : 000.8.6.3/1 A/BO3.1 Tanggal 6 Januari 2023, bahwa Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2022, berhasil meraih penghargaan dengan predikat “BB” dengan interpretasi “Sangat Baik”.
- 6) Hasil Audit External SMM ISO 9001:2015 Tahun 2024, berdasarkan Sertifikat Nomor : SIS410922Q018, Tanggal 22 Juli 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat mempertahankan sertifikat ISO 9001:2015;

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

Tabel : 23
T-C 23 Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT
Periode 2019-2024

INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET KINERJA RENSTRA TAHUN KE						REALISASI CAPAIAN KINERJA TAHUN KE						RASIO CAPAIAN TAHUN KE						KETERANGAN
				2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
% meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan PNS sesuai tupoksi % meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan PNS sesuai tupoksi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
% pejabat struktural yang mengikuti diklat penjenjangan struktural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
% Pegawai yang mengikuti diklat teknis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
% Pejabat fungsional yang mengikuti diklat penjenjangan fungsional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Akreditasi Latihan Dasar Minimal "B" dan Diklat Kepemimpinan "A"	-	-	-	-	-	100%	100%	-	100%	-	-	100%	50.00%	-	100%	-	-	1.00	0.50	-	1.00	Tahun 2021 Target Akreditasi Latsar B, Realisasi B; Tahun 2022 Target Akreditasi PIM A, Realisasi B; Tahun 2024 Target Akreditas Latsar B, Realisasi B

INDIKATOR KINERJA	TARGET NSPK	TARGET IKK	TARGET INDIKATOR LAINNYA	TARGET KINERJA RENSTRA TAHUN KE						REALISASI CAPAIAN KINERJA TAHUN KE						RASIO CAPAIAN TAHUN KE						KETERANGAN
				2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
% ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal (Jumlah ASN yg Mengikuti Diklat / Target ASN x 100%)	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	88.09%	83.73%	84.38%	85.72%	55.08%	98%	0.88	0.84	0.84	0.86	0.55	0.98	
% Pejabat ASN yang mengikuti Diklat Struktural ((Jumlah Pejabat ASN yg Mengikuti Diklat / Target Pejabat ASN x 100%))	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98.44%	100.0%	89.58%	91.67%	100%	99%	0.98	1.00	0.90	0.92	1.00	0.99	
Peningkatan pengendalian dan mutu pendidikan dan pelatihan	-	-	-	45%	60%	75%	80%	85%	100%	79%	81%	93%	100%	100%	65%	1.76	1.35	1.24	1.25	1.18	0.65	

Keterangan : Rasio Capaian = Nilai Realisasi Capaian Kinerja Renstra Tahun ke / Nilai Target Capaian Kinerja Renstra Tahun ke

2.2 Permasalahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah NTT

Permasalahan pembangunan daerah merupakan manifestasi dari adanya kesenjangan (gap) antara kondisi aktual yang dicapai saat ini dengan kondisi ideal sebagaimana yang dirumuskan dalam rencana, standar, maupun tujuan jangka panjang pembangunan. Kesenjangan ini mencerminkan dinamika antara harapan normatif dengan realitas empirik, yang harus dikaji secara sistematis guna merumuskan strategi intervensi yang relevan dan efektif di masa mendatang. Dalam konteks ini, permasalahan tidak hanya dipandang sebagai hambatan, melainkan sebagai titik refleksi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan pencapaian pembangunan. Oleh karena itu, analisis terhadap faktor penyebab, baik yang bersifat internal maupun eksternal, menjadi krusial dalam proses perencanaan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

Permasalahan pembangunan daerah, pada hakikatnya, mencerminkan tantangan lintas sektor yang bersifat makro, sehingga membutuhkan pendekatan lintas bidang (cross-cutting strategy) dalam penyelesaiannya. Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, identifikasi permasalahan pembangunan dilakukan berdasarkan analisis menyeluruh atas gambaran umum daerah, yang mencakup aspek geografis, kesejahteraan masyarakat, daya saing daerah, serta kualitas pelayanan publik. Di samping itu, proses identifikasi ini juga merujuk pada hasil evaluasi terhadap capaian kinerja Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005–2025. Dalam horizon dua dekade ke depan, permasalahan pembangunan daerah di Nusa Tenggara Timur yang masih relevan untuk diangkat mencakup dimensi struktural maupun kultural, dan memerlukan penanganan strategis yang berbasis pada keunggulan lokal, partisipasi masyarakat, serta tata kelola pemerintahan yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, permasalahan bukan hanya soal ketertinggalan, melainkan panggilan untuk membangun masa depan NTT yang maju, sehat cerdas, sejahtera dan berkelanjutan.

Pembangunan daerah dilaksanakan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang diidentifikasi dari adanya gap antara kondisi yang ada dengan kondisi ideal. Berdasarkan analisis berbagai kondisi yang terjadi, maka diidentifikasi permasalahan pokok pembangunan di Nusa Tenggara Timur antara lain sebagai berikut: **(1) Masih tingginya tingkat kemiskinan dan stunting, pengangguran, dan masalah sosial; (2) Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia; (3) Masih belum optimalnya pelayanan infrastruktur; (4) Pertumbuhan ekonomi daerah mengalami perlambatan; (5) Masih**

belum optimalnya kinerja pemerintah daerah dan pelayanan publik. Dari kelima masalah pokok pembangunan tersebut yang berkaitan dengan tugas dan fungsi BPSDMD Provinsi NTT adalah permasalahan pembanguna kelima, yang dipetakan dalam beberapa Transformasi Pembangunan, salah satunya adalah Transformasi Tata Kelola khususnya berkaitan dengan Pelayanan Publik.

BPSDMD Provinsi NTT dalam menjalankan tugas dan fungsinya, juga menghadapi berbagai permasalahan yang dikategorikan dimensi struktural maupun dimensi kultural. Adapun permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di daerah, dalam bentuk pendidikan dan pelatihan di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur antara lain:

1. Dimensi Struktural

Permasalahan pengembangan kompetensi ASN di daerah merupakan masalah yang berkaitan dengan sistem, kebijakan, dan infrastruktur yang mendukung pengembangan kompetensi ASN. Adapun permasalahan pengembangan kompetensi dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen Kelembagaan BPSDMD Belum Optimal, manajemen kelembagaan pada BPSDMD Provinsi NTT yang ada saat ini masih belum optimal baik dari aspek SDM maupun lembaganya. Manajemen kelembagaan adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen kelembagaan diklat untuk mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Unsur komponen kelembagaan dalam hal ini meliputi ketersediaan sumber daya manusia yang profesional (Pengelola, Penyelenggara, dan Pengajar), penjaminan mutu lembaga, pelayanan administrasi perkantoran, lembaga dan program pelatihan yang terakreditasi, serta pola koordinasi dan kerjasama dengan berbagai lembaga/instansi baik di dalam maupun luar provinsi;
- 2) Terbatasnya Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran, kurikulum dan perangkat Pembelajaran yang ada di BPSDMD Provinsi NTT saat ini masih sangat terbatas. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur melalui Pelatihan Teknis, Fungsional, Pemerintahan dan Sosial Kultural membutuhkan ketersediaan kurikulum dan perangkat pembelajaran yang memadai dan sesuai dengan standar pelatihan serta perkembangan jaman, agar pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan secara komprehensif, terarah, berkualitas dan berhasil;

- 3) Terbatasnya Prasarana dan Sarana Kepelatihan, unsur penunjang dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan, adalah ketersediaan prasarana dan sarana kepelatihan yang memadai dan harus sesuai dengan standar pelatihan serta perkembangan jaman. Namun ketersediaan prasarana dan sarana kepelatihan yang ada di BPSDMD Provinsi NTT saat ini, masih sangat terbatas (terdapat gedung asrama dan kelas yang rusak dan sarana pelatihan yang belum memadai) mengakibatkan beberapa kegiatan pelatihan tidak dapat diselenggarakan di Kampus BPSDMD Provinsi NTT;
 - 4) Pelatihan Belum Sesuai Kebutuhan, penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur belum sepenuhnya berbasis kompetensi yang berdasarkan pada kebutuhan riil pegawai. Keberadaan Aparatur Sipil Negara di era reformasi dan penyelenggaraan otonomi daerah sekarang ini memiliki posisi yang sangat strategis, karena lancar tidaknya dan baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, sangat tergantung kepada kompetensi, dedikasi dan integritas yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara;
 - 5) Regulasi yang selalu berubah dan tidak fleksibel, hal itu ditunjukkan dengan peraturan yang selalu berubah di setiap tahun, khususnya berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan birokrasi yang rumit dalam mengakses program pelatihan, serta ketidaksesuaian antara kebutuhan daerah dan kebijakan pusat;
 - 6) Mekanisme pengembangan karir ASN yang tidak jelas, sehingga ASN kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi;
 - 7) Tumpang tindih tugas akibat struktur organisasi yang tidak efisien dan distribusi tugas yang tidak sesuai jabatan menghambat focus pada pengembangan SDM;
 - 8) Kurangnya alokasi anggaran untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi di daerah, disamping itu setiap tahun penetapan target Pendapatan Asli Daerah melalui BPSDMD NTT selalu terlalu tinggi dan tidak realistis.
2. Dimensi Kultural
- Permasalahan pengembangan kompetensi ASN di daerah merupakan masalah yang berkaitan dengan nilai, sikap dan perilaku ASN serta lingkungan kerja di daerah. Adapun permasalahan pengembangan kompetensi dimaksud adalah sebagai berikut :
- 1) Mindset yang resisten terhadap perubahan, seperti enggan/malas mengikuti pelatihan karena sudah merasa cukup atau takut dengan tantangan baru;

- 2) Budaya peternalistik/kekeluargaan yang mengutamakan senioritas atau hubungan personal dari pada kompetensi;
- 3) Kurangnya motivasi ASN untuk belajar, mungkin karena tidak ada penghargaan (reward) atau pengakuan atas peningkatan kompetensi;
- 4) Tradisi birokrasi yang kaku, seperti menghindari inovasi atau kolaborasi antar sektor;
- 5) Persepsi negatif terhadap pelatihan, misalnya pelatihan dianggap sebagai formalitas atau “liburan kerja”.

Kedua dimensi permasalahan di atas saling mempengaruhi jika tidak segera diatasi/selesaikan. Dengan memahami kedua dimensi permasalahan tersebut, pemerintah melalui BPSDMD Provinsi NTT dapat merancang strategi pengembangan kompetensi ASN yang lebih holistik, berbasis keunggulan lokal, partisipasi masyarakat, dan tata Kelola pemerintahan yang adaptif terhadap perubahan.

2.3 Isu Strategis

1. Isu Strategis Internasional / Global

Isu-isu strategis global mencakup berbagai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh komunitas internasional atau secara global yang turut berpengaruh terhadap pembangunan baik nasional maupun daerah. Beberapa isu strategi global, antara lain:

a) Perdagangan dan Perekonomian Global

Meskipun pertumbuhan ekonomi global mulai menunjukkan gejala positif, perlu tetap diwaspadai terjadinya inflasi global yang meningkat, seperti yang terjadi di Amerika Serikat, Cina, Eropa dan negara-negara sedang berkembang. Tambahan pula dengan adanya gejolak harga minyak dunia di satu sisi memberi dampak positif pada perekonomian nasional, namun di sisi lain juga dapat berdampak pada tekanan inflasi apabila tidak diantisipasi sejak awal.

Kebijakan perekonomian AS saat ini juga perlu tetap diantisipasi dampaknya ke depan, terkait dengan normalisasi kebijakan moneter seperti meningkatnya suku bunga FFR (*Federal Funds Rate*), yang berpotensi memicu gejolak di pasar keuangan. Gejolak tersebut dapat mengakibatkan arus modal keluar (*capital outflow*) tiba-tiba dari negara-negara berkembang, seperti Indonesia, yang dapat memicu kenaikan pinjaman dan fluktuasi harga saham sehingga investasi bisa terhambat. Kebijakan perpajakan AS (*tax policy*) yang baru juga dapat memberikan pengaruh pada kondisi perekonomian Indonesia, di mana

Pemerintah AS berencana memotong pajak AS yang dapat mendorong perpindahan arus modal ke AS dan pelemahan mata uang global terhadap dolar AS. Selain kebijakan Pemerintah AS, kebijakan ekonomi Cina yang sedang melakukan restrukturisasi perekonomian dalam upaya menyeimbangkan.

Komposisi pertumbuhan ekonominya dinilai juga dapat berpengaruh pada perekonomian nasional dan daerah. Kawasan Asia Pasifik mulai mengalami pergeseran gravitasi perekonomian global karena kurang lebih 41% penduduk dunia berada di kawasan ini dan 50 % transaksi dunia terjadi di kawasan ini. Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, perekonomian Asia Pasifik mulai pulih dan membaik. Pertumbuhan kawasan akan terus ditopang oleh permintaan domestik yang kuat, termasuk dari publik dan investasi swasta. Kecenderungan (*trend*) ini akan ditopang oleh kenaikan ekspor secara bertahan, seiring dengan pemulihan perekonomian yang berkembang. Berbagai kerjasama lintas negara Asia Pasifik yang dibangun dalam beberapa tahun ini menempatkan posisi kawasan Asia Pasifik sebagai kawasan ekonomi perdagangan yang semakin kuat. Beberapa kerjasama tersebut antara lain *Trans Pacific Partnerships* (TPP), *ASEAN Regional Forum* (ARF), *Shanghai Cooperation Organization* (SCO), *East Asia Summit* (EAS), serta *Expand ASEAN Maritime Forum* (EAMF).

b) Konflik Geopolitik

Meskipun ekonomi global mulai menunjukkan gejala positif di tahun 2023, perlu tetap diwaspadai terjadinya masalah geopolitik global yang berkepanjangan, seperti Invasi Rusia ke Ukraina, konflik di jalur Gaza, dan konflik geopolitik lainnya. Perang antara Rusia dan Ukraina telah meningkatkan kewaspadaan global terhadap potensi konflik geopolitik ke depan di kawasan lainnya, seperti konflik di Selat Taiwan, Semenanjung Korea, Teluk Persia dan Laut Cina Selatan.

Perang menyebabkan kerugian, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi negara-negara lainnya, seperti tekanan inflasi global yang tinggi serta adanya krisis energi dan pangan. Selain itu, perang juga mendorong negara-negara untuk mencari instrumen militer demi melindungi kedaulatan mereka. Hal ini berpotensi meningkatkan ketegangan antarnegara sehingga memungkinkan terjadinya kembali konflik atau perang di masa depan. Konflik yang terjadi kemungkinan mengundang kehadiran negara-negara besar lainnya untuk terlibat yang ditakutkan akan menjadi masalah global yang berkepanjangan, sehingga

tentu akan memberikan dampak yang signifikan bagi kondisi sosial-ekonomi dunia dikarenakan kontribusi negara-negara tersebut yang sangat besar terhadap dunia.

c) Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/SDGs

Sustainable Development Goals (SDGs) 2015-2030 atau dikenal juga dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) merupakan pembangunan inisiatif global yang bertujuan untuk menciptakan kehidupan manusia menjadi lebih baik dalam aspek sosial dan ekonomi yang bersinergi dengan aspek lingkungan secara berkelanjutan. TPB/SDGs tersebut berisikan 17 Goals dan 169 Target untuk periode pelaksanaan tahun 2015-2030. Untuk memudahkan pelaksanaan dan pemantauan, 17 Goals dan 169 Target SDGs dikelompokkan ke dalam empat pilar yaitu:

1) Pilar Pembangunan Sosial, meliputi:

Tujuan 1: Mengakhiri segala bentuk kemiskinan di manapun

Tujuan 2: Menghilangkan kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan gizi yang baik, serta meningkatkan pertanian berkelanjutan

Tujuan 3: Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduk semua usia

Tujuan 4: Menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan merata serta meningkatkan kesempatan belajar sepanjang hayat untuk semua

Tujuan 5: Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan

2) Pilar Pembangunan Ekonomi, meliputi:

Tujuan 7: Menjamin akses energi yang terjangkau, andal, berkelanjutan, dan modern untuk semua

Tujuan 8: Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua

Tujuan 9: Membangun infrastruktur yang tangguh, meningkatkan industri inklusif dan berkelanjutan, serta mendorong inovasi;

Tujuan 10: Mengurangi kesenjangan intra dan antarnegara

Tujuan 17: Memperkuat sarana pelaksanaan dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan berkelanjutan

3) Pilar Pembangunan Sosial, meliputi:

Tujuan 6: Menjamin ketersediaan serta pengelolaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan untuk semua

Tujuan 11: Menjadikan kota dan permukiman inklusif, aman, tangguh, dan berkelanjutan berkelanjutan, kesempatan kerja yang produktif dan menyeluruh, serta pekerjaan yang layak untuk semua

Tujuan 12: Menjamin pola produksi dan konsumsi yang berkelanjutan

Tujuan 13: Mengambil tindakan cepat untuk mengatasi perubahan iklim dan dampaknya

Tujuan 14: Melestarikan dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya kelautan dan samudera untuk pembangunan berkelanjutan

Tujuan 15: Melindungi, merestorasi, dan meningkatkan pemanfaatan berkelanjutan ekosistem daratan, mengelola hutan secara lestari, menghentikan penggurunan, memulihkan degradasi lahan, serta menghentikan kehilangan keanekaragaman hayati

4) Pilar Pembangunan Hukum dan Tata Kelola, meliputi:

Tujuan 16: Memperkuat masyarakat yang inklusif dan damai untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua, dan membangun kelembagaan yang efektif, akuntabel, dan inklusif di semua tingkatan. Peran negara sangat penting dan strategis dalam memastikan bahwa pelaksanaan SDGs berbasis pada pendekatan dan strategi yang holistik antara pembangunan ekonomi, inklusi sosial, dan pelestarian lingkungan hidup. Hal ini karena konten permasalahan dalam SDGs merupakan permasalahan aktual dalam kehidupan masyarakat. Sebagaimana tertuang dalam Rancangan akhir RPJPN Indonesia 2025-2045, dalam rangka mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 yaitu Negara Nusantara Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan, Indonesia berkomitmen untuk tetap melanjutkan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang secara internasional berakhir di tahun 2030.

d) Isu Perubahan Iklim (*Climate Change*)

Perubahan iklim telah menjadi isu global yang mendesak dan memerlukan perhatian serius. Dunia kini menghadapi berbagai dampak nyata, seperti kenaikan

suhu ekstrem, cuaca yang tidak teratur, kekeringan masal, krisis air, kelangkaan pangan, munculnya berbagai penyakit, hingga naiknya permukaan air laut. Semua ini erat kaitannya dengan pemanasan global yang semakin parah. Perubahan ini dapat mengakibatkan; Kerusakan Infrastruktur, dimana, Badai tropis yang intens atau banjir bisa merusak jembatan, jalan raya, dan bangunan penting lainnya; Ancaman terhadap Kesehatan, yakni, gelombang panas yang lebih sering dan ekstrem dapat meningkatkan risiko kesehatan seperti penyakit panas dan dehidrasi; Ketidakstabilan Pangan, yakni, kekeringan yang parah atau banjir dapat mengganggu produksi pangan dan mengakibatkan kenaikan harga pangan; Kehilangan Keanekaragaman Hayati, yakni, Perubahan iklim yang drastis dapat mengancam spesies-spesies tertentu dan mengganggu ekosistem yang rapuh, dan; Meningkatnya Pengungsi Iklim, yakni, masyarakat yang terdampak dapat terpaksa pindah atau mengungsi akibat bencana alam yang lebih sering dan parah.

Pemanasan global terjadi akibat peningkatan konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer, seperti karbon dioksida (CO₂), metana (CH₄), dan dinitrogen oksida (N₂O). Aktivitas manusia, seperti pembakaran bahan bakar fosil, deforestasi, serta industri yang tidak ramah lingkungan, menjadi penyebab utama meningkatnya emisi gas-gas tersebut. Gas rumah kaca berfungsi seperti selimut yang menyelimuti bumi dan menjebak panas matahari, menyebabkan suhu bumi terus meningkat.

Dampak perubahan iklim sudah dapat kita rasakan di berbagai belahan dunia. Salah satu contoh nyata adalah naiknya suhu rata-rata global. Menurut data dari lembaga iklim internasional, suhu bumi telah meningkat sekitar 1,1 derajat Celsius sejak era pra-industri. Peningkatan ini mungkin terdengar kecil, tetapi dampaknya sangat signifikan. Misalnya, pemanasan global menyebabkan mencairnya es di kutub, yang berkontribusi pada naiknya permukaan air laut. Hal ini mengancam daerah pesisir dan pulau kecil, bahkan bisa menyebabkan tenggelamnya wilayah tersebut jika tidak segera ditangani.

Selain itu, perubahan iklim juga mempengaruhi pola cuaca. Curah hujan menjadi tidak menentu, di beberapa daerah terjadi hujan ekstrem yang mengakibatkan banjir besar, sedangkan di daerah lain terjadi kekeringan berkepanjangan yang memicu krisis air. Kondisi ini berdampak buruk pada sektor

pertanian karena tanaman sulit tumbuh dengan baik, menyebabkan kelangkaan pangan di banyak negara.

Munculnya berbagai penyakit juga menjadi salah satu konsekuensi dari perubahan iklim. Suhu yang lebih hangat menciptakan lingkungan yang ideal bagi perkembangan berbagai virus dan bakteri. Penyakit seperti malaria, demam berdarah, dan infeksi saluran pernapasan menjadi lebih mudah menyebar, terutama di wilayah tropis dan subtropis.

e) Masalah Keamanan *Cyber Security*

Di era revolusi industri 4.0 segala aspek kehidupan tidak terlepas dari sentuhan teknologi, mendorong transformasi digital pada aktivitas dan proses bisnis di berbagai sektor. Hal ini melahirkan beragam inovasi teknologi seperti *Artificial Intelligence* dan *Internet of Things* (IoT). Melalui perkembangan teknologi informasi, saat ini setiap perangkat dengan mudah terkoneksi dalam jaringan komputer seperti internet. Peningkatan jumlah pengguna internet di dunia tidak terlepas dari peningkatan jumlah ancaman ataupun serangan siber (*cyber attack*). serangan siber (*cyber attack*) terus menciptakan ancaman potensial bagi sistem sampai *end-user*. Salah satu solusi untuk meminimalisir hal tersebut yaitu dengan memberi perhatian terhadap pengelolaan sistem keamanan siber (*cybersecurity*).

Cybersecurity merupakan perlindungan yang sangat dibutuhkan baik untuk perorangan, perusahaan, ataupun pemerintahan untuk menjaga dan mencegah penyalahgunaan akses maupun pemanfaatan data dalam sistem teknologi informasi dari seseorang yang tidak memiliki hak untuk mengakses maupun memanfaatkan data dalam sistem tersebut.

Beberapa risiko utama yang terkait dengan kegagalan *cybersecurity* meliputi; Serangan Siber, dimana, serangan malware, ransomware, phishing, dan hacking yang dapat mengakibatkan pencurian data sensitif, pencurian identitas, atau gangguan pada infrastruktur kritis; Kerentanan Perangkat IoT, dimana, peningkatan penggunaan dan ketergantungan pada perangkat *Internet of Things* (IoT) meningkatkan risiko terhadap serangan siber karena keamanan yang lemah pada perangkat tersebut; Kehilangan Kepercayaan Publik, dimana, kejadian kebocoran data atau pelanggaran keamanan yang sering dapat mengurangi kepercayaan publik terhadap perusahaan atau institusi yang terlibat; Dampak

Ekonomi, yakni, biaya besar untuk memulihkan data, memperbaiki sistem yang terpengaruh, dan mengganti kerugian akibat serangan siber dapat berdampak pada kesehatan finansial perusahaan dan perekonomian secara keseluruhan, dan; Ancaman Terhadap Keamanan Nasional, dimana, serangan siber yang terkoordinasi dan kompleks dapat menimbulkan ancaman terhadap infrastruktur kritis suatu negara, seperti sistem energi, transportasi, dan komunikasi.

2. Isu Strategis Nasional

Isu strategis nasional dalam perencanaan pembangunan daerah merupakan berbagai masalah, tantangan, dan peluang yang memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan dan kemajuan Indonesia serta dampaknya terhadap pembangunan daerah. Isu-isu ini mendapatkan perhatian dan penanganan serius oleh Pemerintah Pusat sehingga memerlukan dukungan Pemerintah Provinsi NTT untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif.

a) Isu Strategis Transformasi Sosial Pemenuhan pelayanan dasar kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial

Pembangunan kesehatan dihadapkan pada masalah dan tantangan untuk meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan dan gizi masyarakat, pengendalian penyakit, peningkatan kapasitas, dan pemerataan kapasitas dan responsiveness system kesehatan di seluruh wilayah, yang ditandai dengan; AKI masih tinggi (189/100.000); Stunting masih tinggi (21,6%); Prevalensi obesitas 21,8%; Kasus baru TB meningkat ke-2 dunia; Kasus kusta peringkat ke-3 dunia; 51,14% puskesmas tidak tersedia 9 jenis nakes sesuai standar; 24,7% RSUD kelas C belum memiliki 7 dokter spesialis dasar dan penunjang, dan; 36,5% Rumah Sakit terakreditasi Paripurna, 56,4% FKTP terakreditasi.

Pembangunan pendidikan dihadapkan pada kondisi untuk mengoptimalkan bonus demografi dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mendukung percepatan pembangunan di daerah pada berbagai bidang. Beberapa kendala yang masih dihadapi, antara lain; Layanan pendidikan belum merata; Kualitas pendidikan masih rendah; Kuantitas, kualitas, dan distribusi guru masih terbatas; Kualitas pendidikan angkatan kerja masih rendah; Kualitas lulusan masih rendah, sehingga produktivitas dan daya saingnya masih rendah, dan; Daya saing perguruan tinggi di tingkat global masih rendah.

Perlindungan social yang adaptif ditujukan untuk percepatan penuntasan kemiskinan dan memperluas perlindungan yang menyeluruh bagi seluruh penduduk sesuai kerentanan yang dijalankan dengan prinsip keadilan dan inklusif. Beberapa kendala yang masih dihadapi, antara lain; Akurasi program bantuan social masih rendah; Ancaman bencana dan dampak perubahan iklim; Kesempatan yang belum merata bagi penyandang disabilitas, lansia, dan kelompok rentan; Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan masih rendah; Belum optimalnya integrasi layanan dan system administrasi kependudukan sebagai basis perencanaan pembangunan, dan; Program Jaminan Sosial belum optimal.

b) Isu Strategis Transformasi Ekonomi Hilirisasi SDA serta penguatan riset inovasi dan produktivitas tenaga kerja

Pembangunan ekonomi pada periode pertama dari 20 tahun pembangunan jangka panjang diarahkan untuk penyelesaian isu:

- 1) Peningkatan produktivitas, sektor-sektor ekonomi melalui industrialisasi, modernisasi dan digitalisasi pertanian dengan pemanfaatan IPTEK, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Pengembangan UMKM dan Koperasi, Produktivitas BUMN, dan penguatan ekonomi dan keuangan Syariah.
- 2) Pengembangan IPTEK dan Inovasi
- 3) Penerapan Ekonomi Hijau dan Ekonomi Biru
- 4) Transformasi digital
- 5) Integrasi ekonomi domestik dan global
- 6) Perkotaan dan pedesaan sebagai pusat pertumbuhan ekonomi

c) Isu Strategis Transformasi Tata Kelola Kelembagaan tepat fungsi dan kolaboratif, peningkatan kualitas ASN, regulasi yang efektif, digitalisasi pelayanan public, peningkatan integritas partai politik, dan pemberdayaan masyarakat sipil

Transformasi tata kelola akan menjamin terlaksananya transformasi social dan tranformasi ekonomis sesuai dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance). Transformasi tata kelola akan menciptakan pelayanan public yang berkualitas dan masyarakat sipil yang partisipatif. Transformasi tatakelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan

tercapainya regulasi yang adaptif dan taat asas serta tata kelola yang berintegritas, tangkas, dan kolaboratif.

d) Isu Strategis Supremasi Hukum, Stabilitas dan Kepemimpinan Indonesia: Memperkuat supremasi hukum dan stabilitas, serta membangun kekuatan pertahanan berdaya gentar kawasan dan ketangguhan diplomasi.

Supremasi hukum, stabilitas, dan ketangguhan diplomasi diarahkan untuk; terwujudnya supremasi hukum nasional yang berkeadilan, kepastian hukum, bermanfaat dan berlandaskan HAM; terwujudnya keselamatan Bangsa, kedaulatan, dan keutuhan wilayah negara Nusantara Indonesia yang aman, damai dan mandiri serta aktif menjaga perdamaian dunia dan berpengaruh di dunia Internasional; terjaminnya kebebasan sipil dan hak-hak politik; kesetaraan social, ekonomi, dan politik, serta terbukanya partisipasi untuk semua pihak; terwujudnya kesinambungan fiskal dan stabilitas harga melalui transformasi tata kelola dan kelembagaan keuangan negara disertai optimalisasi bauran kebijakan; penguatan sinergi dan fokus diplomasi, dan; pemantapan kelembagaan dan infrastruktur pendukung diplomasi.

e) Isu Strategis Ketahanan Sosial, Budaya dan Ekologi Memperkuat ketahanan sosial budaya dan ekologi sebagai landasan dan modal dasar pembangunan

Ketahanan social budaya dan ekologi yang kuat merupakan landasan sangat penting untuk mewujudkan transformasi social, ekonomi, dan tata kelola. Ketahanan social budaya dan ekologi adalah ketangguhan manusia, masyarakat, beserta alam dan lingkungan sekitarnya untuk bertahan dan menjaga kesinambungan alam menghadapi berbagai perubahan dan guncangan, agar daya dukung dan daya tampung lingkungan terus terjaga secara berkelanjutan dan setiap individu dapat hidup berkualitas dan berkontribusi dalam pembangunan. Ketahanan social, budaya dan ekologi bertumpu pada; penguatan agama sebagai landasan spiritual, etika, moral sebagai modal dasar pembangunan; pemajuan dan pelestarian kebudayaan untuk memperkuat karakter, memperteguh jati diri bangsa, meningkatkan kesejahteraan rakyat, serta menetapkan peran dan posisi Indonesia dalam mempengaruhi arah perkembangan peradaban dunia; peningkatan ketangguhan individu keluarga, dan masyarakat untuk memastikan terbentuknya sumber daya manusia berkualitas sebagai motor penggerak pembangunan; pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup untuk peningkatan

kualitas hidup, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan; memastikan kemandirian pangan didukung dengan ketahanan energi dan air dilakukan pendekatan terpadu FEW Nexus (*Food, Energy, Water*), dan; pembangunan rendah karbon dilakukan untuk mencapai penurunan emisi GRK, pembangunan berketahanan iklim, dan penanggulangan bencana didasarkan pada karakteristik dan kondisi berbasis pulau.

f) Isu Strategis Transformasi Sistem Pangan

Sektor pangan adalah pilar penting dalam perekonomian Indonesia dimana sektor ini memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja, dan ketahanan pangan. Tetapi sektor ini dalam beberapa tahun terakhir ini dihadapkan pada beberapa tantangan seperti adanya konflik geopolitik dan dampak dari perubahan iklim global. Tantangan-tantangan ini sangat mempengaruhi stabilitas pasokan pangan, kualitas, keamanan, hingga akses masyarakat terhadap pangan.

Industri pangan di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Ke depan, terdapat tantangan besar yang perlu dihadapi oleh setiap insan pangan dalam pengelolaan dan pengembangan sistem pangan di Indonesia. Tantangan besar tersebut adalah bagaimana Indonesia dapat melaksanakan transformasi sistem pangan.

Transformasi sistem pangan bertujuan untuk memperkuat dan meningkatkan resiliensinya; yaitu kemampuannya untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi, mengatasi, mencegah, meminimalkan atau menghilangkan tekanan pada sistem. Dengan demikian, diharapkan untuk terus mampu berfungsi memberikan ketahanan pangan dan gizi bagi semua. Menjamin kemampuan produksi pangan dalam berbagai skenario situasi, sehingga dapat memastikan ketahanan pangan dan gizi, dengan tetap memberikan dampak lingkungan, sosial, dan ekonomi yang optimal. Transformasi ini memerlukan investasi dan inovasi untuk memastikan bahwa sistem pangan secara keseluruhan menjadi lebih berkelanjutan dan adil, serta menjamin akses bagi setiap individu untuk hidup sehat, aktif, dan produktif.

g) Isu Strategis Transformasi Energi Baru Terbarukan

Dalam mitigasi perubahan iklim, Indonesia telah meratifikasi Paris Agreement dan berkomitmen menurunkan emisi Gas Rumah Kaca (GRK) sebesar

31,89% hingga 43,2% dengan bantuan internasional pada 2030. Salah satu upaya mengurangi emisi GRK yakni melalui transisi energi dimana sistem energi yang ada sekarang ditransformasi untuk mengakomodasi penetrasi Energi Baru Terbarukan (EBT) yang tinggi, sehingga secara berangsur-angsur akan mengurangi penggunaan bahan bakar fosil.

Pada 2023, Indonesia berhasil untuk mencapai porsi energi terbarukan sebesar 14%. Namun demikian, potensi pemanfaatan energi baru terbarukan untuk pembangkit tenaga listrik masih sangat besar. Dari potensi tenaga listrik sebesar 3.686 GW, pemanfaatan EBT baru mencapai 12.557 MW dimana bioenergi berkontribusi sebesar 3.086 MW.

Pemerintah Indonesia terus menunjukkan komitmen yang kuat dalam pengembangan energi terbarukan. Hingga Semester I (Januari - Juni) tahun 2024, penambahan kapasitas terpasang Pembangkit Listrik Tenaga (PLT) Energi Baru dan Terbarukan (EBT) telah mencapai 217,73 Mega Watt (MW) atau sekitar 66,6% dari target tahunan sebesar 326,91 MW. Peningkatan kapasitas ini didominasi oleh PLT hidro dan PLT surya. PLT hidro berhasil mencapai 66,4% dari target, sementara PLT surya bahkan melampaui target dengan capaian 147,02%. Kendati PLT panas bumi belum mencapai target, namun sektor energi terbarukan lainnya seperti bioenergi juga menunjukkan perkembangan yang positif, yaitu 43,2% dari target.

Dalam upaya pengembangan energi bersih, Indonesia menghadapi tantangan berupa realisasi bauran EBT yang belum mencapai target. Hingga semester I-2024, data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral menunjukkan realisasi bauran EBT baru mencapai 13,93%, masih jauh dari target 23% yang ditetapkan dalam Kebijakan Energi Nasional pada 2025.

3. Isu Strategis Daerah

Berdasarkan permasalahan serta isu global dan nasional, maka dapat dirumuskan isu-isu strategis daerah yang dipetakan pada beberapa transformasi sebagai berikut:

- a) Isu Strategis Transformasi Sosial:** Peningkatan kualitas hidup manusia pada seluruh siklus hidup manusia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan kohesif (**Belum Optimalnya Mutu dan Akses Pendidikan dan Belum Optimalnya Pelayanan Kesehatan dan Jaminan Sosial**). Tercapainya transformasi sosial bertumpu pada upaya pemenuhan pelayanan dasar serta

pengembangan modal manusia dan modal sosial budaya yang berkaitan dengan kesehatan untuk semua, pendidikan yang berkualitas dan merata, dan perlindungan social yang adaptif. Karena itu, transformasi sosial di NTT adalah upaya untuk mengatasi kemiskinan dan ketimpangan di daerah, dan menciptakan keadilan sosial agar setiap orang memiliki kesempatan yang sama terhadap pemenuhan pelayanan kesehatan, gizi, pendidikan, perlindungan sosial, serta masyarakat yang sejahtera, unggul, dan berdaya saing. **Kesehatan untuk semua** dihadapkan pada upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan mengoptimalkan akses dan kualitas layanan kesehatan melalui; optimalisasi penanganan stunting dan penyakit endemic (malaria), dan; pemerataan dan peningkatan akses serta kualitas fasilitas kesehatan; optimalisasi peningkatan umur harapan hidup; optimalisasi penurunan angka kematian ibu, bayi, dan balita, dan; optimalisasi penurunan angka wasting yaitu gizi buruk, gizi kurang, dan underweight. **Pendidikan yang berkualitas dan merata** dihadapkan pada upaya untuk mengoptimalkan bonus demografi dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia NTT yang berkualitas agar dapat mendukung percepatan pembangunan di daerah pada berbagai bidang melalui; peningkatan mutu pendidikan, peningkatan angka partisipasi sekolah untuk penduduk usia sekolah termasuk disabilitas, peningkatan angka melanjutkan sekolah pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, peningkatan angka rata-rata lama sekolah dan angka harapan sekolah, mengoptimalkan kualitas penyelenggaraan vokasional, peningkatan cakupan SMA dan SMK yang terakreditasi, peningkatan digitalisasi sektor pendidikan, dan peningkatan SPM sektor pendidikan. **Perlindungan sosial yang adaptif** dihadapkan pada upaya untuk memperluas perlindungan yang menyeluruh bagi seluruh penduduk sesuai kerentanan yang dijalankan dengan prinsip keadilan dan inklusif adaptif. Upaya tersebut dilaksanakan melalui penurunan angka kemiskinan; optimalisasi pembangunan *Gender, Equalitu*, Disabilitas, dan *Social Inklusi* (GEDSI), peningkatan perlindungan social bagi PMKS; optimalisasi cakupan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan; optimalisasi akurasi data untuk ketepatan intervensi; optimalisasi pemberdayaan kelompok masyarakat miskin; fasilitas umum yang ramah GEDSI, dan Mengurangi jumlah masyarakat yang masuk kategori rumah tidak layak huni.

- b) Isu Strategis Transformasi Ekonomi:** Peningkatan produksi dan produktifitas sektor primer untuk mendukung hilirisasi **(1) Belum Maksimalnya Transformasi Ekonomi Daerah, (2) Belum Terbangunnya Ketahanan Pangan yang Tangguh dan Berkelanjutan; (3) Belum optimalnya pembangunan infrastruktur dan pelayanan dasar).**

Terciptanya transformasi ekonomi bertumpu pada upaya penciptaan kemampuan dan daya saing ekonomi daerah melalui peningkatan kontribusi sektor primer, sektor industri, sektor pariwisata dan ekonomi kreatif, UMKM dan koperasi, serta BUMD. Upaya tersebut ditunjang dengan penerapan ekonomi biru dan ekonomi hijau untuk memastikan keberlanjutan pembangunan pada berbagai sektor.

Peningkatan produksi dan produktifitas pada sektor primer dihadapkan pada upaya untuk; perbaikan pola pertanian, peternakan, dan perikanan yang bersifat subsisten kepada pola pertanian yang berorientasi komersil; optimalisasi adopsi teknologi pada sektor pertanian, peternakan, dan perikanan; optimalisasi penguatan sentra produksi di kawasan pedesaan, serta sentra-sentra pengolahan dan pemasaran di kawasan perkotaan; perbaikan insentif pada system pasar sektor primer; optimalisasi ketersediaan dan pemerataan sarana dan prasana termasuk ketersediaan pupuk, benih, jalan usaha tani, ketersediaan air dan irigasi; optimalisasi penanganan hama penyakit pada sektor pertanian dan peternakan, dan optimalisasi ketahanan sektor primer terhadap dampak perubahan iklim.

Peningkatan produksi dan produksi pada sektor primer memberikan dukungan terhadap pengembangan industri pengolahan (hilirisasi). Selain itu, ketersediaan dan kontinuitas produksi dan produktifitas sektor primer juga diperlukan agar dapat menjamin keberlanjutan supply bahan baku bagi pengembangan industri di NTT. Apa lagi NTT memiliki komoditas berbasis *Core Competence* Komoditas Unggulan Wilayah, antara lain; padi, mete, kopi, kakao, jagung, babi, sapi, rumput laut, perikanan tangkap, dan garam. Komoditas- komoditas ini perlu diperkuat guna mendukung industri pariwisata dan ekonomi kreatif.

- c) Isu Strategis Transformasi Tata Kelola:** Peningkatan efektifitas, akuntabilitas dan profesionalisme pengelolaan birokrasi melalui penguatan terhadap kemampuan fiskal daerah, kualitas ASN, regulasi yang efektif, pelayanan public, manajemen talenta, dan keberlanjutan pembangunan **(Belum Optimalnya Reformasi**

Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan). Transformasi tata kelola diperlukan dalam rangka memungkinkan pemerintah daerah bekerja dengan kerangka kerja yang lebih efektif dan akuntabel sehingga bisa menyediakan pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini ditempuh melalui; peningkatan kemampuan fiskal daerah, kualitas ASN, regulasi yang efektif, pelayanan publik, manajemen talenta, dan keberlanjutan pembangunan. Penguatan terhadap drajat kemandirian fiskal dihadapkan pada upaya; optimalisasi pengelolaan potensi PAD; mengembangkan investasi pengelolaan keuangan daerah, dan; penguatan pengelolaan asset daerah. Penguatan terhadap pelayanan publik ditempuh melalui upaya; peningkatan akses pelayanan publik berbasis digital yang merata bagi masyarakat; peningkatan pelayanan yang berbasis kepuasan pelanggan, dan; optimalisasi inovasi pelayanan publik. Peningkatan manajemen talenta ditempuh melalui; optimalisasi pengembangan SDM birokrasi berbasis manajemen talenta. Keberlanjutan pembangunan ditempuh melalui; pengintegrasian proses bisnis perencanaan, penganggaran, akuntabilitas kinerja, pemantauan dan evaluasi, dan; peningkatan perencanaan dan penganggaran dalam memastikan keberlanjutan pembangunan sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Isu Strategis BPSDMD Provinsi NTT

Tabel : 24

Isu Strategis Lingkungan Dinamis yang relevan dengan BPSDMD Provinsi NTT

Potensi Daerah yang menjadi kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu LKHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Daerah	
1	2	3	4	5	6	7
Pemerintah daerah dan pelayanan publik	1. Manajemen Kelembagaan BPSDMD Belum Optimal baik dari aspek SDM maupun Lembaga. 2. Terbatasnya Kurikulum dan Perangkat Pembelajaran. 3. Terbatasnya Prasarana dan Sarana Kepelatihan. 4. Pelatihan Belum Sesuai Kebutuhan. 5. Regulasi yang selalu berubah dan tidak fleksibel (selalu berubah). 6. Tumpang tindih tugas akibat struktur organisasi yang tidak efisien dan distribusi tugas yang tidak sesuai jabatan menghambat focus pada pengembangan SDM. 7. Kurangnya alokasi anggaran untuk	-	Tujuan Pembangunan Berkelanjutan / SDGs khususnya berkaitan dengan Pilar Pembangunan Hukum dan Tata Kelola	Transformasi Tata Kelola Kelembagaan tepat fungsi dan kolaboratif, peningkatan kualitas ASN, regulasi yang efektif, digitalisasi pelayanan public, peningkatan integritas partai politik, dan pemberdayaan masyarakat sipil	Transformasi Tata Kelola: Peningkatan efektifitas, akuntabilitas dan profesionalisme pengelolaan birokrasi melalui penguatan terhadap kemampuan fiskal daerah, kualitas ASN, regulasi yang efektif, pelayanan public, manajemen talenta, dan keberlanjutan pembangunan	1. Dimensi struktural adalah permasalahan pengembangan kompetensi ASN di daerah merupakan masalah yang berkaitan dengan sistem, kebijakan, dan infrastruktur yang mendukung pengembangan kompetensi ASN, yaitu dalam bentuk tatakelola Kelembagaan baik SDM (Pengelola, Penyelenggara, Pengajar), Perangkat dan Media Pembelajaran,

Potensi Daerah yang menjadi kewenangan PD	Permasalahan PD	Isu LKHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Daerah	
1	2	3	4	5	6	7
	penyelenggaraan pengembangan kompetensi di daerah. 8. Mindset yang resisten terhadap perubahan, seperti enggan/malas mengikuti pelatihan karena sudah merasa cukup atau takut dengan tantangan baru. 9. Budaya peternalistik/kekeluargaan yang mengutamakan senioritas atau hubungan personal dari pada kompetensi. 10. Kurangnya motivasi ASN untuk belajar, mungkin karena tidak ada penghargaan (reward) atau pengakuan atas peningkatan kompetensi. 11. Tradisi birokrasi yang kaku, seperti menghindari inovasi atau kolaborasi antar sektor. 12. Persepsi negatif terhadap pelatihan, misalnya					Prasarana dan Sarana Pelatihan, Regulasi, maupun sistem distribusi tugas; 2. Dimensi Kultural adalah permasalahan pengembangan kompetensi ASN di daerah merupakan masalah yang berkaitan dengan nilai, sikap dan perilaku ASN serta lingkungan kerja di daerah, yaitu budaya yang melekat pada setiap ASN yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Potensi Daerah yang menjadi kewangan PD	Permasalahan PD	Isu LKHS yang relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Daerah	
1	2	3	4	5	6	7
	pelatihan dianggap sebagai formalitas atau “liburan kerja”					

2.4 Mitra BPSDMD NTT dalam Pemberian Pelayanan

Dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi BPSDMD Provinsi NTT tidak berjalan sendiri, namun memanfaatkan dukungan dari berbagai pihak eksternal baik di lingkungan Pemerintahan maupun swasta baik di dalam daerah maupun luar daerah melalui pola kemitraan untuk mengatasi berbagai keterbatasan sumber daya sekaligus menyelaraskan pelatihan ASN sesuai kebutuhan spesifik daerah. Adapun mitra BPSDMD Provinsi NTT dikelompokkan berdasarkan jenis lembaga adalah sebagai berikut :

- 1) Lembaga/Instansi Pemerintah
 - Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi NTT
 - Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se- NTT
 - Instansi Pemerintah Pusat (Vertikal) di Provinsi NTT
 - BUMN/BUMD di Provinsi NTT
- 2) Lembaga Penyelenggara Diklat
 - Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI)
 - BPSDM Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia
 - Lembaga Pelatihan Kementerian/Lembaga
 - BPSDM seluruh provinsi di Indonesia
- 3) Lembaga Pendidikan
 - Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Provinsi NTT
 - Seluruh Sekolah Negeri dan Swasta (SD, SMP, SLTA) di Provinsi NTT
- 4) Sektor Swasta dan Industri serta Asosiasi Profesi di Provinsi NTT
- 5) Lembaga Non Pemerintah (NGO dan LSM Lokal)
- 6) Komunitas dan Kelompok Masyarakat (Kelompok Adat, Kelompok Pemuda dan UMKM)
- 7) Media dan Teknologi untuk publikasi (Media Massa Lokal)

2.5 Kerjasama Daerah yang menjadi Tanggung Jawab BPSDMD NTT

Bentuk Kerjasama daerah yang menjadi kewenangan dan tanggungjawab BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN di Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

- 1) Kerjasama dengan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se-NTT melalui instansi pengelola kepegawaian yaitu BKD / BKPP / BKPPD / BKPSDM / BKPSDMD dalam rangka penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi ASN dan penyusunan

kebutuhan program pelatihan terpadu berbasis kebutuhan spesifik daerah masing-masing;

- 2) Kerjasama dengan OPD Lingkup Pemerintah Provinsi NTT dalam rangka memetakan kebutuhan kompetensi, merancang pelatihan, dan menyelenggarakan pelatihan sesuai waktu yang disepakati;
- 3) Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan Tinggi untuk merancang kurikulum dan modul pelatihan ASN sesuai kearifan lokal;
- 4) Kerjasama dengan Lembaga Non Pemerintah (NGO dan LSM Lokal) berkaitan dengan dukungan dalam bentuk anggaran dalam penyusunan kurikulum dan modul pelatihan bagi ASN dan penyelenggaraan pelatihannya;
- 5) Kerjasama dengan Sektor Swasta, Industri, Intansi Vertikal dan BUMN/BUMD di Provinsi NTT sebagai tempat magang dan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawainya;
- 6) Kerjasama dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan di Kementerian/Lembaga dan seluruh Provinsi, terkait penyelenggaraan pelatihan (SDM, Kurikulum, Perangkat Pembelajaran, dll) juga proses akreditasi lembaga maupun program pelatihan;



bpsdmd
nusa tenggara timur

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

1958

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

3.1 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

1. Visi dan Misi

Visi dan Misi BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur mengacu pada Visi dan Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur terpilih serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Visi Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 merupakan gambaran keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan. Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Nusa Tenggara Timur sampai dengan tahun 2029 difokuskan untuk mewujudkan Visi. Adapun Visi Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029, adalah :

“NTT Maju, Sehat, Cerdas, Sejahtera dan Berkelanjutan”

Pernyataan Visi Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) Tahun 2025-2029 memiliki makna sebagai berikut :

Makna NTT Maju : Kemajuan yang mencakup berbagai aspek di Nusa Tenggara Timur, seperti ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjadikan NTT sebagai provinsi yang maju dan berkarakter. Memastikan pembangunan infrastruktur berkelanjutan, demi mewujudkan ekonomi berbasis potensi daerah yang berdaya saing.

Makna NTT Sehat : Upaya bersama untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat di Nusa Tenggara Timur serta Memperluas pelayanan kesehatan dan jaminan sosial yang lebih inklusif, terjangkau, dan mudah diakses.

Makna NTT Cerdas : Berkomitmen menghadirkan pendidikan berkualitas yang merata, partisipatif, dan tepat sasaran membangun sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing dan inovatif.

Makna NTT Sejahtera : Membuka lebih banyak peluang kerja dan meningkatkan kesejahteraan yang berkeadilan, sehingga setiap individu memiliki kesempatan untuk berkembang, berinovasi dan berkontribusi bagi kemajuan daerah serta kualitas hidup yang berkeadilan dan madani bagi seluruh lapisan masyarakat Nusa Tenggara Timur.

Makna NTT Berkelanjutan : Keberlanjutan bukan hanya soal mempertahankan kebijakan, tetapi tentang membangun ekosistem yang mampu berkembang secara mandiri dan memberikan manfaat jangka panjang bagi generasi mendatang. Keberlanjutan berarti memastikan bahwa setiap kemajuan yang kita capai baik di bidang ekonomi, kesehatan, pendidikan maupun kesejahteraan sosial tidak sekedar bertahan tetapi juga memperkuat masyarakat agar tidak terus menerus bergantung pada intervensi pemerintah sehingga menciptakan inisiatif yang tumbuh berkembang dan diwariskan pada generasi berikutnya.

Dalam mewujudkan Visi Pembangunan Jangka Menengah, maka ditetapkan beberapa Misi Pembangunan Jangka Menengah Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 sebagai berikut :

- 1) Memastikan infrastruktur berkelanjutan demi mewujudkan ekonomi berbasis potensi daerah yang berdaya saing.
- 2) Memperluas pelayanan kesehatan dan jaminan sosial yang lebih inklusif, terjangkau, dan mudah diakses.
- 3) Menghadirkan pendidikan berkualitas yang merata, partisipatif, dan tepat sasaran.
- 4) Mewujudkan Kesejahteraan social, kesetaraan akses, serta kualitas hidup yang berkeadilan dan madani bagi seluruh lapisan Masyarakat.
- 5) Mewujudkan Pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumberdaya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) untuk menciptakan masa depan yang inklusif.

a. Keselarasan Visi Misi RPJMD dengan Visi Misi RPJPD

Visi RPJMD NTT 2025-2029 tidak terlepas dari visi jangka panjang yang termuat dalam RPJPD Provinsi NTT 2025-2045. Tabel di bawah ini menjelaskan hubungan logis antara Visi dan Misi RPJMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 dengan Visi dan Misi RPJPD Provinsi NTT Tahun 2025-2045.

Tabel 25

Keselarasan Visi, Misi RPJMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 Dengan VISI MISI RPJPD Provinsi NTT Tahun 2025-2045

Visi RPJMD 2025-2029		Visi RPJPD 2025-2045
NTT maju sehat cerdas, sejahtera dan berkelanjutan	Selaras dengan	Nusa Tenggara Timur Mandiri, Maju, dan Berkelanjutan guna Mewujudkan Indonesia Emas 2045
Misi RPJMD		Misi RPJPD
Misi I: Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (Maju)		Membangun Sumberdaya Manusia yang Berdaya Saing dan terlindungi Hak Dasarnya
Misi II: Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Di Akses (Sehat)		Membangun Ekonomi NTT yang maju dan berdaya saing berbasis Ekonomi Hijau dan Ekonomi Biru
Misi III: Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (Cerdas)		Mengembangkan tata Kelola Pemerintahan yang akuntabel, berintegritas, inovatif dan adaptif
Misi IV: Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Keadilan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (Sejahtera)		Meningkatkan Supremasi Hukum yang menjamin Keadilan, Kepastian, Stabilitas Ekonomi dan Demokrasi
Misi V: Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif		Mewujudkan Pembangunan yang Inklusif dan Berketahanan Sosial Budaya dan Ekologi

b. Keselarasan Visi Misi RPJMD dengan Visi Misi RPJMN 2025 2029

Keselarasan visi, misi RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 dengan Visi, Misi RPJMN 2025-2045 sebagaimana terlihat di bawah ini :

- 1) Visi RPJMN 2025-2029 : “ Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”.
- 2) Visi RPJMD 2025-2029 : NTT Maju, Sehat Cerdas, Sejahtera dan Berkelanjutan.

Tabel keselarasan Misi RPJMD dengan Misi RPJMN sebagai berikut :

Tabel 26
Keselarasan Misi RPJMD Provinsi NTT 2025-2029
dengan Misi RPJMN 2025-2029

Misi RPJMD NTT 2025-2029	Misi RPJMN 2025-2029
Misi I: Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (Maju)	Misi II : Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru; Misi III : Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi; Misi V : Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri; Misi VI : Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
Misi II : Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Diakses (Sehat)	Misi I : Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM); Misi IV : Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas;
Misi III : Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (Cerdas)	Misi IV : Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas; Misi VIII : Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur;
Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang	Misi V : Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri;

Misi RPJMD NTT 2025-2029	Misi RPJMN 2025-2029
Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (Sejahtera)	Misi VI : Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan;
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (berkelanjutan)	Misi I : Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM); Misi IV : Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas; Misi V : Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri; Misi VII : Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; Misi VIII : Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur;

c. Keselarasan Misi RPJMD dengan Tujuan SDGs 2015-2029

Penerapan SDGs di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017. Perpres ini menguraikan 17 tujuan dari implementasi SDGs yang termasuk dalam sasaran nasional Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2025-2029 di Indonesia. Sehubungan dengan itu, maka penerapan SDGs dalam RPJMD 2025-2029 diselaraskan dengan 5 (lima) misi pembangunan sebagai berikut :

Tabel 27
Keselarasan Misi RPJMD Provinsi NTT dengan SDGs

Misi RPJMD 2025-2029	Tujuan SDGs 2015-2029
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi II : Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Di Akses (SEHAT) Misi III : Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (CERDAS) Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA) Misi V: Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Tanpa Kemiskinan: Mengakhiri Kemiskinan dalam segala bentuk dimanapun
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi II : Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Di Akses (SEHAT) Misi III :Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (CERDAS) Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA) Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Tanpa Kelaparan: Menghilangkan kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan gizi yang baik, serta meningkatkan pertanian berkelanjutan
Misi II : Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Di Akses (Sehat)	Kehidupan Sehat dan Sejahtera: Menjamin kehidupan yang sehat dan meningkatkan Kesejahteraan seluruh penduduk semua usia
Misi III :Menghadirkan Pendidikan	Pendidikan Berkualitas:

Misi RPJMD 2025-2029	Tujuan SDGs 2015-2029
Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (Cerdas)	Menjamin Kualitas Pendidikan yang Inklusif dan Merata serta Meningkatkan Kesempatan Belajar Sepanjang Hayat untuk Semua
Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (Sejahtera)	Kesetaraan Gender: Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing Maju	Air Bersih dan Sanitasi Layak: Menjamin Ketersediaan serta Pengelolaan Air Bersih dan Sanitasi yang Berkelanjutan untuk Semua
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU)	Energi Bersih dan Terjangkau: Menjamin Akses Energi yang Terjangkau, Andal, Berkelanjutan dan Modern untuk Semua
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi II : Memperluas Pelayanan Kesehatan Dan Jaminan Sosial Yang Lebih Inklusif, Terjangkau Dan Mudah Di Akses (SEHAT) Misi III : Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (CERDAS) Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA)	Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi: Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan, Kesempatan Kerja yang Produktif dan Menyeluruh, serta Pekerjaan yang Layak untuk Semua
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi III : Menghadirkan Pendidikan Berkualitas Yang Merata, Partisipatif Dan Tepat Sasaran (CERDAS) Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Industri, Inovasi, dan Infrastruktur: Membangun Infrastruktur yang Tangguh, Meningkatkan Industri Inklusif dan Berkelanjutan, serta Mendorong Inovasi
Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial,	Berkurangnya Kesenjangan: Mengurangi

Misi RPJMD 2025-2029	Tujuan SDGs 2015-2029
Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA)	Kesenjangan Intra- dan Antar Negara
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA)	Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan: Menjadikan Kota dan Permukiman Inklusif, Aman, Tangguh, dan Berkelanjutan
Misi I : Memastikan Infrastruktur Berkelanjutan Demi Mewujudkan Ekonomi Berbasis Potensi Daerah Yang Berdaya Saing (MAJU) Misi IV : Mewujudkan Kesejahteraan Sosial, Kesetaraan Akses, Serta Kualitas Hidup Yang Berkeadilan Dan Madani Bagi Seluruh Lapisan Masyarakat (SEJAHTERA) Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Konsumsi dan Produksi Yang Bertanggungjawab : Menjamin Pola Produksi dan Konsumsi yang Berkelanjutan
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Penanganan Perubahan Iklim : Mengambil Tindakan Cepat untuk Mengatasi Perubahan Iklim dan Dampaknya
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Ekosistem Laut : Melestarikan dan Memanfaatkan Secara Berkelanjutan Sumber Daya Kelautan dan Samudera untuk Pembangunan Berkelanjutan
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Ekosistem Daratan : Melindungi, Merestorasi, dan Meningkatkan Pemanfaatan Berkelanjutan Ekosistem Daratan, Mengelola Hutan Secara Lestari, Menghentikan Penggurunan, Memulihkan Degradasi Lahan, serta Menghentikan Kehilangan Keanekaragaman Hayati

Misi RPJMD 2025-2029	Tujuan SDGs 2015-2029
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Manusia Yang Bijak Serta Pemenuhan HAM Untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan Yang Tangguh : Memperkuat Masyarakat yang Inklusif dan Damai untuk Pembangunan Berkelanjutan, Menyediakan Akses Keadilan untuk Semua, Kelembagaan yang Efektif, Akuntabel, dan Inklusif di Semua Tingkatan
Misi V : Mewujudkan Pembangunan Berkelanjutan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Manusia yang Bijak Serta Pemenuhan HAM untuk Menciptakan Masa Depan Yang Inklusif (BERKELANJUTAN)	Kemitraan Untuk Mencapai Tujuan : Memperkuat Sarana Pelaksanaan dan Merevitalisasi Kemitraan Global untuk Pembangunan Berkelanjutan

2. Tujuan dan Sasaran

Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan tersebut di atas, maka perlu adanya kerangka yang jelas pada setiap misi menyangkut tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Tujuan dan sasaran pada setiap misi yang akan dijalankan memberikan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah, baik urusan wajib pelayanan dasar dan wajib non-pelayanan dasar maupun urusan pilihan serta fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam mendukung pelaksanaan misi dimaksud.

Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Sedangkan sasaran pembangunan disusun untuk mencapai tujuan strategis masing-masing misi yang menunjukkan kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan dan selanjutnya menjadi dasar penetapan program dan kegiatan prioritas pembangunan NTT 2025-2029. Pernyataan tujuan yang telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan ke dalam sasaran.

Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program perangkat daerah. Sasaran RPJMD selain menerjemahkan tujuan dari visi dan misi kepala daerah terpilih, juga berisi sasaran pokok RPJPD periode berkenaan. Ini disebabkan sasaran pembangunan jangka menengah merupakan sarana untuk melaksanakan dan mewujudkan sasaran pokok pembangunan jangka panjang 2025-2045 melalui RPJMD tahun 2025-2029.

Berdasarkan Tujuan dan Sasaran yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur maka Tujuan dan Sasaran yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah pada **Misi ke 5:** Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN), **dengan Tujuan 5.5** Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia, **dan Sasaran 5.5.3** Meningkatnya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi, **serta indikator Tujuan/Sasaran huruf a** yaitu Persentase pengembangan kompetensi ASN untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi (%). Adapun gambaran lebih jelasnya sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 28
Misi, Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Daerah
Tahun 2025 - 2029

TUJUAN/SASARAN		INDIKATOR KINERJA/SASARAN	KONDISI AWAL	TARGET						KONDISI AKHIR
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
VISI: NTT Maju Sehat Cerdas Sejahtera dan Berkelanjutan										
Misi 5: Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN)										
5.5	Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia									
5.5.3	Meningkatnya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi	a.	Persentase pengembangan kompetensi ASN untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi	80,80	82,55	84,30	86,05	87,80	89,55	91,30

3. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BPSDMD 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.

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

Sesuai dengan RJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur 2025-2029 maka tujuan sasaran, indikator dan target kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur periode 2025-2029 adalah sebagai terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 29
T-C.25 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

NSPK dan Sasaran RPJMD yang relevan	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke						Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	
- Misi ke 5 : Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN); - Tujuan RPJMD : Terwujudnya Reformasi	1. Terwujudnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan Program Pelatihan	1) Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan Program Pelatihan	(1) Terakreditasinya Lembaga Penyelenggara Pelatihan	Bintang I		Bintang I				Bintang I
			(2) Terakreditasinya Program Pelatihan Dasar CPNS	B			A			A
			(3) Terakreditasinya Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	B	A					A
			(4) Terakreditasinya Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator	B	A					A
			(5) Terakreditasinya Program Pelatihan Teknis	-	-	1 Prog	1 Prog	1 Prog	1 Prog	4 Prog
			(6) Terakreditasinya Program Pelatihan Fungsional	-	-	1 Prog	1 Prog	1 Prog	1 Prog	4 Prog

NSPK dan Sasaran RPJMD yang relevan	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke						Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia; - Sasaran RPJMD : Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi; - Strategi RPJMD : Meningkatkan profesionalitas, kompetensi dan kinerja ASN yang handal; - Arah Kebijakan RPJMD : Pengembangan kapasitas SDM ASN dalam melaksanakan			(7) Terakreditasinya Program Pelatihan Sosial Kultural	-	-	1 Prog	1 Prog	1 Prog	1 Prog	4 Prog
			(8) Terakreditasinya Program Pelatihan Pemerintahan	-	-	1 Prog	1 Prog	1 Prog	1 Prog	4 Prog
			(9) Terlaksananya Pelatihan sesuai standar	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(10) Tersedianya Pelatihan sesuai kebutuhan	60%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(11) Pengembangan kompetensi bagi Pengajar / Pengelola / Penyelenggaraan melalui TOT, TOC, MOT dan pelatihan teknis lainnya	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(12) Pengelolaan Penjaminan Mutu Pelatihan ASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(13) Penyusunan analisis beban kerja dan penyusunan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NSPK dan Sasaran RPJMD yang relevan	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke						Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	
tugas pokok dan fungsi			formasi tenaga pengajar serta pengusulan pengisian jabatan fungsional widyaiswara pada setiap jenjang							
			(14) Mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli, Harmonisasi, Kolaborasi dan koordinasi serta Pengembangan kerjasama dengan instansi luar BPSDMD Provinsi NTT	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
			(15) Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis, Fungsional, Sosial Kultural, dan Pemerintahan	6	3	3	3	3	3	15
			(16) Digitalisasi Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

NSPK dan Sasaran RPJMD yang relevan	Tujuan OPD	Sasaran OPD	Indikator	Target Kinerja Tujuan / Sasaran Pada Tahun Ke						Pada Akhir Tahun Perencanaan
				Tahun Dasar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	
	2. Terwujudnya Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural ASN	Meningkatnya Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural ASN	Terselenggaranya Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	3. Terwujudnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan ASN	Meningkatnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan ASN	Terselenggaranya Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	4. Terwujudnya Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi	Meningkatnya Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi	Terselenggaranya Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	5. Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepeleatihan yang berkualitas	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepeleatihan yang berkualitas	Terselenggaranya Pelayanan Administrasi Perkantoran serta Prasarana dan Sarana Kepeleatihan yang berkualitas	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.2 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi pembangunan Provinsi NTT Tahun 2025-2029 merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah. Strategi pembangunan dilaksanakan melalui analisis lingkungan strategis internal dan analisis lingkungan strategis eksternal dengan mengidentifikasi kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), kesempatan (*opportunity*), dan ancaman (*threat*). Strategi akan memaksimalkan kekuatan dan peluang, dan sekaligus dapat meminimalkan kelemahan dan ancaman yang ada.

Untuk mewujudkan visi dan misi, beserta tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan, diperlukan strategi dan arah kebijakan pembangunan Provinsi NTT 2025-2029. Strategi dan arah kebijakan adalah upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran dari visi misi tersebut. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang cara bagaimana mencapai tujuan dan sasaran dengan efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran masing-masing misi akan dilaksanakan dengan berpedoman pada strategi umum yang menjadi landasan utama pembangunan Provinsi Nusa Tenggara Timur 2025-2029.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran misi pembangunan dengan mempedomani target pembangunan nasional, maka disusun strategi pembangunan selama lima tahun yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 30
Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur

VISI : NTT MAJU, SEHAT, CERDAS, SEJAHTERA DAN BERKELANJUTAN

TUJUAN		SASARAN		STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
MISI 5: Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN)					
PRIORITAS PEMBANGUNAN/PILAR: Pilar 6 : Pilar Reformasi Birokrasi dan Hak Azasi Manusia					
5.5	Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia	5.5.3	Meningkatnya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi	- Meningkatkan profesionalitas, kompetensi dan kinerja ASN yang handal	- Pengembangan kapasitas SDM ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi

Dari tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Pemerintah Provinsi NTT Tahun 2025-2029, berdasarkan kajian terhadap dokumen tersebut maka diambilah tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BPSDMD Provinsi NTT sebagaimana tersebut diatas. Selanjutnya BPSDMD NTT melakukan kajian strategis terhadap kondisi lingkungan internal dan eksternal sebagai cara untuk merumuskan strategi dan arah kebijakan pelayanan pengembangan kompetensi bagi ASN di BPSDMD Provinsi NTT.

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.

Dalam rangka pelaksanaan pelayanan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dituntut untuk lebih responsif terhadap berbagai isu yang berkembang baik dari internal maupun eksternal. Isu yang berasal dari internal pada umumnya dalam bentuk kekuatan (strength) dan kelemahan (weakness) yang berasal dari dalam lingkungan BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan isu eksternal muncul dalam bentuk peluang (oppurtunity) dan tantangan (threaths) yang berasal dari luar lingkungan BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Dalam mengelola berbagai isu tersebut digunakan Analisis SWOT, untuk mengidentifikasikan dan merumuskan strategi yang paling tepat guna diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi. Pengidentifikasian isu-isu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 31
Identifikasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTT

FAKTOR STRATEGIS INTERNAL			
KEKUATAN (STRENGTH)		KELEMAHAN (WEAKNESS)	
1.	Akreditasi Lembaga dan Porgram Pelatihan;	1.	Kapasitas prasarana dan sarana kepelatihan belum optimal;
2.	Penerapan ISO 9001:2015;	2.	Adaptasi TI oleh SDM masih lambat;
3.	Ketersediaan SDM Pengelola dan Penyelenggara Kegiatan ;	3.	Koordinasi lingkup internal masih belum maksimal;
4.	Ketersediaan prasarana dan sarana kepelatihan;	4.	Pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang sering terjadi perubahan akibat regulasi yang berubah;
5.	Ketersediaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi;	5.	Ketersediaan jumlah widyaiswara yang belum memadai;
6.	Pembentukan LSP-PDN;	6.	Ketersediaan pengelola dan penyelenggara yang tersertifikasi terbatas;
7.	Pembentukan Penjaminan Mutu Diklat;	7.	Biaya perawatan prasarana dan sarana kepelatihan yang tinggi;
8.	Kepemimpinan yang berkualitas;	8.	Belum tersedianya kurikulum (Teknis, Fungsional, Pemerintahan, dan Sosial Kultural) dan perangkat pembelajaran yang sesuai standar pelatihan;
9.	Inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan;	9.	Kualitas prasana dan sarana kepelatihan belum sesuai standar pelatihan;
10.	Publikasi Lembaga dan Pelayanan melalui Medsos BPSDMD Provinsi NTT;	10.	Pelayanan administrasi perkantoran belum terlaksana dengan optimal
11.	Ketersediaan SDM Pengajar;	11	Penyelenggaraan program pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan;
12	Tersedianya Fasilitas Pembelajaran digital (LMS);		
13	Tersedianya Program Pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Dasar, Manajerial, Sosial Kultural, Pemerintahan, Teknis dan Fungsional;		
14	Tersedianya Pelayanan Administrasi Perkantoran		
15	Ketersediaan Program dan Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN;		

FAKTOR STRATEGIS EKSTERNAL				
PELUANG (OPPURTUNITY)		TANTANGAN (THREATHS)		
1.	Penerapan pola kebijakan diklat dengan sistem terintegrasi (Corporate University);	1.	Tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar;	
2.	Adanya perubahan mindset pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak lagi sebagai kewajiban namun sebagai hak aparatur;	2.	Tuntutan adanya sertifikasi bagi pengelola, penyelenggara, dan pengajar;	
3.	Terbukanya pola kemitraan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Perguruan Tinggi di dalam maupun di luar Provinsi NTT;	3.	Semakin kritisnya pola pikir Masyarakat;	
4.	Meningkatnya permintaan berbagai jenis pengembangan kompetensi;	4.	Tuntutan terkait globalisasi khususnya dgn penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM);	
5.	Terbukanya kerjasama pengembangan kompetensi dengan perangkat daerah se-NTT dan kab/kota serta instansi vertikal di NTT;	5.	Koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal;	
6.	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan oleh LAN-RI dan lembaga Diklat dari K/L lainnya	6.	Kebijakan penganggaran APBD dalam pengembangan kompetensi sangat terbatas;	
		7.	Adanya berbagai lembaga pengembangan kompetensi sebagai kompetitor;	
		8.	Kebijakan dibidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah;	

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

Tabel : 32
Perhitungan Internal Factor Analysis Summary (IFAS)

NO	FAKTOR STRATEGIS KEKUATAN	BOBOT	RATING	SKOR
1	Akreditasi Lembaga dan Porgram Pelatihan;	0,04	5	0,19
2	Penerapan ISO 9001:2015;	0,04	4	0,16
3	Ketersediaan SDM Pengelola dan Penyelenggara Kegiatan;	0,04	5	0,19
4	Ketersediaan prasarana dan sarana kepelatihan;	0,04	5	0,19
5	Ketersediaan kegiatan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi;	0,04	4	0,16
6	Pembentukan LSP-PDN;	0,04	4	0,16
7	Pembentukan Penjaminan Mutu Diklat;	0,04	5	0,19
8	Kepemimpinan yang berkualitas;	0,04	5	0,19

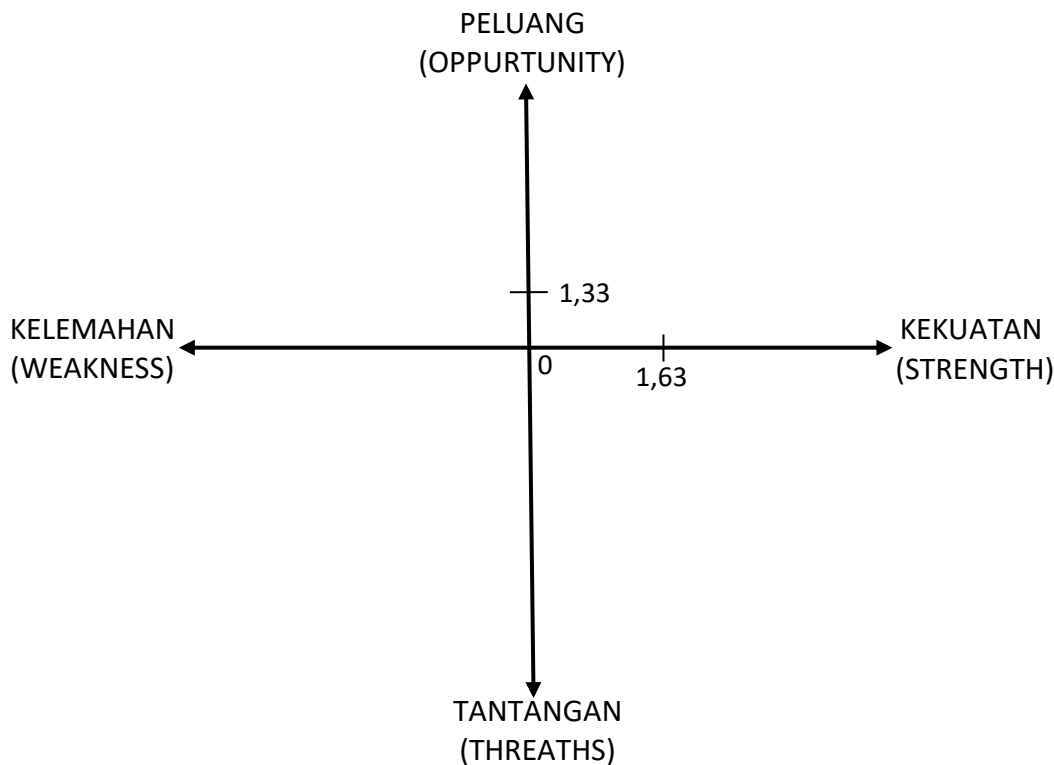
NO	FAKTOR STRATEGIS KEKUATAN	BOBOT	RATING	SKOR
9	Inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan;	0,04	5	0,19
10	Publikasi Lembaga dan Pelayanan melalui Medsos BPSDMD Provinsi NTT;	0,04	5	0,19
11	Ketersediaan SDM Pengajar;	0,04	5	0,19
12	Tersedianya Fasilitas Pembelajaran digital (LMS);	0,04	5	0,19
13	Tersedianya Program Pengembangan Kompetensi berupa Pelatihan Dasar, Manajerial, Sosial Kultural, Pemerintahan, Teknis dan Fungsional;	0,04	5	0,19
14	Tersedianya Pelayanan Administrasi Perkantoran	0,04	5	0,19
15	Ketersediaan Program dan Kegiatan Pengembangan kompetensi ASN;	0,04	5	0,19
	TOTAL KEKUATAN	0,58		2,81
NO	FAKTOR STRATEGIS KELEMAHAN	BOBOT	RATING	SKOR
1	Kapasitas prasarana dan sarana kepelatihan belum optimal;	0,04	2,9	0,11
2	Adaptasi TI oleh SDM masih lambat;	0,04	2,9	0,11
3	Koordinasi lingkup internal masih belum maksimal;	0,04	2,5	0,10
4	Pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang sering terjadi perubahan akibat regulasi yang berubah;	0,04	2,5	0,10
5	Ketersediaan jumlah widyaiswara yang belum memadai;	0,04	2,9	0,11
6	Ketersediaan pengelola dan penyelenggara yang tersertifikasi terbatas;	0,04	2,9	0,11
7	Biaya perawatan prasarana dan sarana kepelatihan yang tinggi;	0,03	2,9	0,08
8	Belum tersedianya kurikulum (Teknis, Fungsional, Pemerintahan, dan Sosial Kultural) dan perangkat pembelajaran yang sesuai standar pelatihan;	0,04	2,9	0,11
9	Kualitas prasana dan sarana kepelatihan belum sesuai standar pelatihan;	0,04	2,9	0,11
10	Pelayanan administrasi perkantoran belum terlaksana dengan optimal	0,04	2,9	0,11
11	Penyelenggaraan program pengembangan kompetensi belum sesuai kebutuhan;	0,04	2,9	0,11
	TOTAL KELEMAHAN	0,42		1,17
	TOTAL KEKUATAN DAN KELEMAHAN	1,00		3,98
	X = TOTAL SKOR KEKUATAN - TOTAL SKOR KELEMAHAN			1,63

Tabel : 33
Perhitungan External Factor Analysis Summary (EFAS)

NO	FAKTOR STRATEGIS PELUANG	BOBOT	RATING	SKOR
1	Penerapan pola kebijakan diklat dengan sistem terintegrasi (Corporate University);	0,08	5	0,38
2	Adanya perubahan mindset pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak lagi sebagai kewajiban namun sebagai hak aparatur;	0,08	5	0,38
3	Terbukanya pola kemitraan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan Lembaga Penyelenggara Pelatihan dan Perguruan Tinggi di dalam maupun di luar Provinsi NTT;	0,08	5	0,38
4	Meningkatnya permintaan berbagai jenis pengembangan kompetensi;	0,08	5	0,38
5	Terbukanya kerjasama pengembangan kompetensi dengan perangkat daerah se-NTT dan kab/kota serta instansi vertikal di NTT;	0,08	5	0,38
6	Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan oleh LAN dan Lembaga Diklat dari K/L Lainnya	0,08	5	0,38
TOTAL PELUANG		0,45		2,25
NO	FAKTOR STRATEGIS TANTANGAN	BOBOT	RATING	SKOR
1	Tuntutan pengembangan kompetensi berkualitas dan berstandar;	0,08	1	0,08
2	Tuntutan adanya sertifikasi bagi pengelola, penyelenggara, dan pengajar;	0,08	1	0,08
3	Semakin kritisnya pola pikir Masyarakat;	0,08	4	0,30
4	Tuntutan terkait globalisasi khususnya dgn penerapan AFTA (transparansi, akuntabel pengelolaan SDM);	0,08	1	0,08
5	Koordinasi dengan stakeholders pengembangan kompetensi yang belum optimal;	0,08	1	0,08
6	Kebijakan penganggaran APBD dalam pengembangan kompetensi sangat terbatas;	0,05	4	0,20
7	Adanya berbagai lembaga pengembangan kompetensi sebagai kompetitor;	0,08	1	0,08
8	Kebijakan dibidang pengembangan kompetensi yang sering berubah-ubah;	0,05	1	0,05
TOTAL TANTANGAN		0,55		0,93
TOTAL PELUANG DAN TANTANGAN		1,00		3,18
Y = TOTAL SKOR PELUANG - TOTAL SKOR TANTANGAN		1,33		

Berdasarkan matriks perhitungan IFAS dan EFAS diatas, terlihat bahwa perpotongan strategi terjadi di koordinat X (Kekuatan/Strength) = 1,63 dan Y (Peluang/Opportunity) = 1,33 sebagaimana tampak pada grafik berikut :

Matriks : 01 Kuadran Analisis SWOT



Berdasarkan grafik kuadran SWOT di atas, maka strategi yang dibangun oleh BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut :

IFAS	STREGTHS	WEAKNESS
EFAS		
OPPORTUNITIES	STRATEGI SO : Menggunakan Kekuatan Untuk Memanfaatkan Peluang	STRATEGI WO : Meminimalkan Kelemahan Untuk Memanfaatkan Peluang
TRHEATS	STRATEGI ST : Menggunakan Kekuatan Untuk Mengatasi Ancaman	STRATEGI WT : Meminimalkan Kelemahan dan Menghindari Ancaman

Dapat disimpulkan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu mengembangkan **Strategi Strenght Opportunity (SO)**. Strategi SO adalah menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal. Dengan demikian dapat disimpulkan penentuan strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa

Tenggara Timur dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian adalah sebagai berikut :

Tabel : 34
Strategi BPSDMD Provinsi NTT
Dalam Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi ASN

NO.	STRATEGI SO	PROGRAM
1	Mengoptimalkan Pengelolaan dan Penggunaan Sumber Daya Lembaga untuk Mendukung pelaksanaan Urusan Penunjang Pemerintah Daerah di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
2	Mengoptimalkan Kualifikasi Sebagai Lembaga Terakreditasi dan Pelaksanaan Kewenangan Dalam Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah Sesuai Kebijakan Manajemen ASN dan <i>Corporate University</i>	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam rangka pelaksanaan strategi untuk dapat mencapai tujuan sasaran dengan lebih baik, maka perlu dirumuskan arah kebijakan yang tepat dan komprehensif, sebagai landasan dalam melaksanakan kebijakan program dan kegiatan. **Arah Kebijakan** yang diterapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagaimana terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel : 35
T-C. 26 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi/Misi/Tujuan/Sasaran /Strategi/Arah Kebijakan Daerah	Tujuan OPD		Sasaran OPD	Strategi OPD	Arah Kebijakan OPD
Visi : NTT Maju, Sehat, Cerdas, Sejahtera, dan Berkelanjutan; Misi : Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN); Tujuan : Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia; Sasaran : Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi	1.	Terwujudnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan Program Pelatihan	Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan Program Pelatihan	Mengoptimalkan Kualifikasi sebagai Lembaga Terakreditasi dan Pelaksanaan Kewenangan Dalam Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah Sesuai Kebijakan Manajemen ASN dan <i>Corporate University</i>	Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan
					1) Terakreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP)
					2) Terakreditasi Program Pelatihan Dasar CPNS
					3) Terakreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
					4) Terakreditasi Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator
					5) Terakreditasi Program Pelatihan Pemerintahan dan Sosial Kultural
					6) Terakreditasi Program Pelatihan Teknis dan Fungsional
					7) Pengelolaan Penjaminan Mutu Pelatihan ASN
					8) Pengembangan kompetensi bagi Pengajar / Pengelola / Penyelenggaraan melalui TOT, TOC, MOT dan pelatihan teknis lainnya
					9) Penyusunan analisis beban kerja dan penyusunan formasi tenaga pengajar serta pengusulan pengisian jabatan

Visi/Misi/Tujuan/Sasaran /Strategi/Arah Kebijakan Daerah	Tujuan OPD		Sasaran OPD	Strategi OPD	Arah Kebijakan OPD
Strategi : Meningkatkan profesionalitas, kompetensi dan kinerja ASN yang handal; Arah Kebijakan : Pengembangan kapasitas SDM ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi					fungsional widyaiswara pada setiap jenjang 10) Mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli, Harmonisasi, Kolaborasi dan koordinasi serta Pengembangan kerjasama dengan instansi luar BPSDMD Provinsi NTT 11) Penyusunan Kurikulum Pelatihan Teknis, Fungsional, Sosial Kultural, dan Pemerintahan 12) Digitalisasi Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi
	2	Terwujudnya Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural ASN	Meningkatnya Kompetensi Manajerial, dan Sosial Kultural ASN	Mengoptimalkan Kualifikasi sebagai Lembaga Terakreditasi dan Pelaksanaan Kewenangan Dalam Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah Sesuai Kebijakan Manajemen ASN dan <i>Corporate University</i>	Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan 1) Implementasi Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sesuai standar 2) Implementasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) sesuai standar 3) Implementasi Pelatihan Dasar CPNS sesuai standar 4) Implementasi Pelatihan Sosial Kultural sesuai standar 5) Implementasi Pelatihan Manajerial sesuai standar 6) Implementasi Evaluasi Pasca Pelatihan sesuai standar

Visi/Misi/Tujuan/Sasaran /Strategi/Arah Kebijakan Daerah	Tujuan OPD		Sasaran OPD	Strategi OPD	Arah Kebijakan OPD
	3	Terwujudnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan ASN	Meningkatnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan ASN	Mengoptimalkan Kualifikasi sebagai Lembaga Terakreditasi dan Pelaksanaan Kewenangan Dalam Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah Sesuai Kebijakan Manajemen ASN dan <i>Corporate University</i>	Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan
					1) Implementasi Pelatihan Teknis Administratif sesuai standar
					2) Implementas Pelatihan Teknis Substantif sesuai standar
					3) Implementas Pelatihan Pemerintahan sesuai standar
					4) Implementas Pelatihan Orientasi PPPK sesuai standar
					5) Transformasi Pengembangan Kompetensi Teknis berbasis teknologi (AI, Big Data, Smart City);
					6) Implementas Evaluasi Pasca Pelatihan sesuai standar
	4	Terwujudnya Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi	Meningkatnya Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi	Mengoptimalkan Kualifikasi sebagai Lembaga Terakreditasi dan Pelaksanaan Kewenangan Dalam Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah Sesuai Kebijakan Manajemen ASN dan <i>Corporate University</i>	Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan
					1) Implementasi Pelatihan Fungsional Sesuai standar
					2) Implementasi Sertifikasi Profesi ASN sesuai standar
					3) Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN)
					4) Implementasi Evaluasi Pasca Pelatihan sesuai standar

Visi/Misi/Tujuan/Sasaran /Strategi/Arah Kebijakan Daerah	Tujuan OPD		Sasaran OPD	Strategi OPD	Arah Kebijakan OPD
	5	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Pelatihan yang berkualitas	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Pelatihan yang berkualitas	Mengoptimalkan Pengelolaan dan Penggunaan Sumber Daya Lembaga untuk Mendukung pelaksanaan Urusan Penunjang Pemerintah Daerah di Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Daerah	Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan Sarana Pelatihan yang berkualitas
					1) Implementasi pengelolaan kepegawaian dan umum sesuai standar
					2) Implementasi pengelolaan keuangan sesuai standar
					3) Implementasi Perencanaan, Data dan Evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN sesuai standar
					4) Implementasi Peningkatan fungsi dan ketersediaan prasarana dan sarana pelatihan

3.3 Pentahapan Arah Pengembangan Kompetensi ASN di Provinsi NTT

Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka kerja untuk menyelesaikan permasalahan Pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran dari strategi yang telah ditetapkan. Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas-prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi sehingga memiliki fokus serta sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya.

Arah kebijakan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negera Provinsi Nusa Tenggara Timur di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur, setiap tahun menunjukan pentahapan sesuai dengan prioritas yang difokuskan dalam pelaksanaannya. Arah kebijakan yang dilaksanakan selama lima tahun dapat dilihat pada Gambar 01 dan Tabel 37 berikut.

Gambar 01

Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN Daerah Provinsi NTT Tahun 2025 – 2029

Arahan RPJPN 2025-2045: 17 Arah Pembangunan (17 IE)
Visi Pembangunan 2025-2045: “Negara Nusantara Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan”.
Arahan RPJMN 2025-2029 : 8 Prioritas Nasional Asta Cita
Visi Pembangunan 2025-2029: "Bersama Indonesia Maju, menuju Indonesia Emas 2045".

Visi Pembangunan NTT : “NTT Maju, Sehat, Cerdas, Sejahtera dan Berkelanjutan”

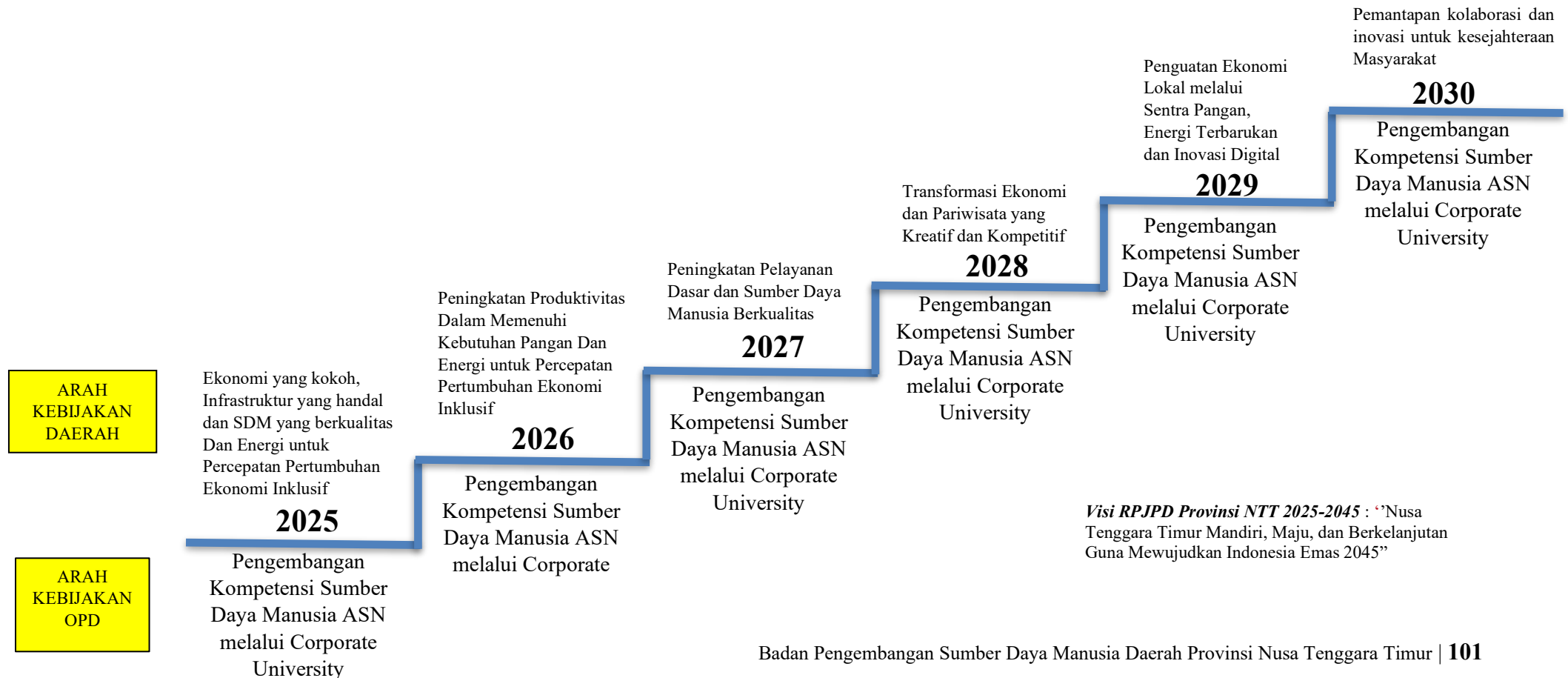
Misi Ke 5 : Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN);

Tujuan RPJMD : Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia;

Sasaran RPJMD : Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi

Strategi RPJMD : Meningkatkan profesionalitas, kompetensi dan kinerja ASN yang handal;

Arah Kebijakan RPJMD : Pengembangan kapasitas SDM ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi



Tabel 36

**Penahapan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2030**

ARAH KEBIJAKAN					
TAHAP I 2025	TAHAP II 2026	TAHAP III 2027	TAHAP IV 2028	TAHAP V 2029	TAHAP VI 2030
<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Ekonomi yang Kokoh, Infrastruktur yang Handal dan Energi untuk Percepatan Pertumbuhan Ekonomi Inklusif <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan	<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Pemerataan Pembangunan, Pelayanan Dasar dan Perbaikan Tata Kelola Pemerintahan <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan	<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Peningkatan Pelayanan Dasar dan Sumber Daya Manusia Berkualitas <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan	<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Transformasi Ekonomi dan Pariwisata yang Kreatif dan Kompetitif <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan	<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Penguatan Ekonomi Lokal Melalui Sentra Pangan, Energi Terbarukan dan Inovasi Digital <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan	<u>Tema</u> Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia ASN Melalui Corporate University untuk Mewujudkan Pemantapan Kolaborasi dan Inovasi untuk Kesejahteraan Masyarakat <u>Arah Kebijakan</u> ✓ Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan

ARAH KEBIJAKAN					
TAHAP I 2025	TAHAP II 2026	TAHAP III 2027	TAHAP IV 2028	TAHAP V 2029	TAHAP VI 2030
Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ enataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan	Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan	Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan	Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan	Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan	Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan; ✓ Penataan dan Pengelolaan perencanaan, data, dan evaluasi program dan kegiatan pengembangan kompetensi ASN, Kepegawaian dan Umum, Keuangan, Prasarana dan

ARAH KEBIJAKAN					
TAHAP I 2025	TAHAP II 2026	TAHAP III 2027	TAHAP IV 2028	TAHAP V 2029	TAHAP VI 2030
Sarana Kepelatihan yang berkualitas.	Sarana Kepelatihan yang berkualitas.	Sarana Kepelatihan yang berkualitas.	Sarana Kepelatihan yang berkualitas.	Sarana Kepelatihan yang berkualitas.	Sarana Kepelatihan yang berkualitas.

3.4 Program Prioritas Pembangunan Daerah

Tabel : 37
Program Prioritas Pembangunan Daerah
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029

VISI: NTT MAJU, SEHAT, CERDAS, SEJAHTERA DAN BERKELANJUTAN

OUTCOME	INDIKATOR	PROGRAM PRIORITAS	DASA CITA	PD PENANGGUNG JAWAB
Misi 5: Mewujudkan pembangunan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya alam dan manusia yang bijak serta pemenuhan HAM untuk menciptakan masa depan yang inklusif (BERKELANJUTAN)				
Prioritas Pembangunan/ Pilar : Pilar 6 : Pilar Reformasi Birokrasi dan Hak Azasi Manusia				
Tujuan 5.5 : Terwujudnya Reformasi Birokrasi dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia				
Sasaran 5.5.3 : Meningkatnya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi				
Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Persentase ASN yang ditingkatkan Kompetensinya	5.04.02 PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH	Dasa Cita 8: Pendapatan Daerah Naik, Pelayanan Publik dan Kesejahteraan ASN Terjamin	BPSDMD NTT



bpsdmd
nusa tenggara timur

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1. Program Perangkat Daerah sesuai RPJMD Provinsi NTT

Program-program yang dilaksanakan oleh perangkat daerah berfungsi sebagai instrumen untuk mewujudkan kebijakan dan mencapai sasaran yang tertuang dalam RPJMD. Program pembangunan daerah disusun guna menggambarkan keterkaitan antar program perangkat daerah dalam mencapai tujuan pembangunan melalui strategi dan arah kebijakan yang telah dipilih. Perencanaan program perangkat daerah dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal, yaitu:

1. Penjabaran visi dan misi gubernur dan wakil gubernur terpilih.
2. Berbasis permasalahan serta isu strategis daerah.
3. Pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM).
4. Peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah serta kualitas lingkungan hidup
5. Penerapan sub urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan provinsi.

Rencana program BPSDMD Provinsi NTT sebagaimana tertuang dalam RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode Tahun 2025-2029 merupakan pelaksanaan dari unsur penunjang urusan pemerintahan daerah. Sumber pendanaan program perangkat daerah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun luar daerah. Adapun Rencana Program yang terdapat di BPSDMD Provinsi NTT sesuai RPJMD Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk periode Tahun 2025-2029 sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 38
Program, Kegiatan, dan Pagu Indikatif
BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2026 – 2030

Bidang Urusan / Program	Indikator Outcome	Baseline 2024	2026		2027		2028		2029		2030		Penanggung jawab
			Target %	Pagu (Juta)	Target %	Pagu (Juta)	Target %	Pagu (Juta)	Target %	Pagu (Juta)	Target %	Pagu (Juta)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN													
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				12,133		12,376		12,624		12,876		13,134	BPSDM
Outcomes: 1. Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural	87	90		92		94		95		97		BPSDM
2. Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi Teknis dan Pemerintahan	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Pemerintahan	83	86		88		90		91		93		BPSDM
3. Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi Fungsional dan Sertifikasi	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi Kelembagaan	66	70		71		73		75		77		BPSDM

4.2. Indikator Kinerja Daerah Aspek Pelayanan Umum

Tabel : 39
Indikator Kinerja Daerah Aspek Pelayanan Umum
Di Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Indeks Reformasi Hukum	poin	N.A	70,00	72,50	75,00	77,50	80,00	82,50
2	Indeks Reformasi Birokrasi	poin	75,63	78,00	79,00	80,00	81,00	82,00	84,00
3	Persentase penegakan hukum peraturan daerah	poin	N.A	70,00	71,50	73,00	74,50	76,00	77,50
4	Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	poin	3,87	4,40	4,43	4,46	4,49	4,52	4,10
5	Indeks Pemerintah Digital	poin	N.A		1,70	1,70	1,90	1,90	2,00
6	Indeks Pelayanan Publik	poin	3,56	3,66	3,73	3,80	3,87	3,94	4,00
7	Tingkat Keterbukaan Informasi Publik	level	94,30	94,39	94,47	94,56	94,64	94,73	94,82
8	Indeks integritas nasional	poin	N.A	65,65	66,31	66,97	67,63	68,29	68,95
9	Persentase capaian pelaksanaan aksi HAM	%	N.A	60,00	61,00	62,00	63,00	64,00	65,00
10	Indeks Demokrasi Provinsi	level	N.A	78,22 - 81,47	78,35 - 81,60	78,48 - 81,73	78,61 - 81,86	78,74 - 81,99	78,87 - 82,12
11	Proporsi penduduk merasa aman berjalan sendirian di area tempat tinggalnya	%	N.A	64,03	64,88	65,73	66,58	67,43	68,28
12	Indeks Daya Saing Daerah	POIN	3,41	3,42	3,43	3,44	3,45	3,46	3,47
13	Cakupan kepesertaan jaminan kesehatan nasional	%	N.A	96,28	96,44	96,60	96,76	96,92	97,08
14	Indeks Kapabilitas APIP	Level	3,09	3,12	3,17	3,22	3,25	3,27	3,30
15	Opini BPK	Level	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
16	Indeks Perencanaan Pembangunan Daerah	Poin	82,91	83,41	83,91	84,41	84,91	85,41	
17	Persentase Penyandang Disabilitas Bekerja di Sektor Formal (%)	%	N.A	15,00	16,5	18,00	19,5	21,00	22,5
18	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Perempuan (%)	%	68,86	70,12	70,93	71,75	72,56	73,38	74,19
19	Rasio Konektivitas	poin	0,66	0,68	0,69	0,70	0,71	0,72	0,73
20	Indeks Pembangunan Olahraga	poin	0,38	0,38	0,38	0,39	0,39	0,39	0,40
21	Indeks EPSS	Nilai	2,12	2,25	2,25	2,40	2,40	2,60	2,60
22	indeks keamanan informasi	level	479,00	479,00	480,00	482,00	483,00	485,00	487,00

4.3. Indikator Kinerja Kunci Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan Unsur Pendidikan dan Pelatihan

Tabel : 40
Indikator Kinerja Kunci Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan
Unsur Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2025-2030

NO	INDIKATOR	SATUAN	BASELINE 2024	TARGET					
				2025	2026	2027	2028	2029	2030
VI	Unsur Pendidikan dan Pelatihan								
1.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi manajerial	%	99	89	91	93	95	96	98
2.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi sosial kultural	%	100	86	88	90	92	93	95
3.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi teknis	%	93	86	88	90	92	93	95
4.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi pemerintahan	%	100	81	83	85	87	88	90
5.	Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi fungsional	%	39	67	69	70	72	74	76

4.4. Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi NTT

Setiap lembaga atau instansi wajib merumuskan indikator kinerja utama dan menjadikannya sebagai prioritas utama. Indikator kinerja utama adalah ukuran keberhasilan atau pencapaian tujuan dan sasaran strategis suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun non pemerintah. IKU membantu mengukur sejauh mana suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, IKU adalah alat menilai kinerja organisasi dalam mencapai sasarnya.

Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia daerah yang menjadi kewenangan Daerah, maka BPSDMD Provinsi NTT wajib menetapkan Indikator kinerja utama untuk mengukur kinerja organisasinya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Adapun IKU BPSDMD Provinsi NTT adalah sebagaimana terlihat pada table berikut di bawah ini.

Tabel : 41
Indikator Kinerja Utama BPSDMD Provinsi NTT
Tahun 2026 – 2030

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
1.	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	Pengembangan Kompetensi terdiri dari : 1. Pelatihan Dasar CPNS; 2. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas; 3. Pelatihan Kepemimpinan Administrator; 4. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II 5. Pelatihan Sosial Kultural; 6. Pelatihan Pemerintahan; 7. Pelatihan Teknis; 8. Pelatihan Fungsional.	1. Kompetensi ASN adalah : Data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.petensi yang pernah diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN) 2. Pelatihan Dasar CPNS adalah : Pendidikan dan pelatihan dalam masa prajabatan yang dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas	$\frac{\sum RP}{\sum TP} \times 100$ Ket : RP = Realisasi Peserta TP = Target Peserta	-	Persentase (%)	100

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
			moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang yang diperuntukan untuk Calon Pegawai Negeri Sipil. . (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 3. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Pengawas adalah : Pelatihan untuk menduduki atau dalam jabatan pengawas. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 4. Pelatihan Struktural Kepemimpinan Administrator adalah : Pelatihan untuk menduduki atau dalam jabatan				

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
			administrator. . (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 5. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk II adalah : Pelatihan struktural kepemimpinan pratama yang diperuntukan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau pegawai Non-PNS. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 6. Pelatihan Sosial Kultural adalah : Pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka pengembangan kompetensi sosial kultural (pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam				

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
			hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip) untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan/atau pengembangan karier. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 7. Pelatihan Pemerintahan adalah : Pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh ASN atau pegawai pemerintah untuk meningkatkan kinerja, efektivitas, dan akutabilitas dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan; 8. Pelatihan Teknis adalah Pelatihan yang dilaksanakan dalam rangka				

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
			pengembangan kompetensi Teknis (Pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku) yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN); 9. Pelatihan Fungsional adalah : Pelatihan yang dilakukan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait dengan jabatan fungsional PNS, agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan untuk melengkapi persyaratan kompetensi sesuai jabatan fungsional masing-masing yang diperlukan untuk				

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	KONSEP	DEFINISI	FORMULA	UKURAN	SATUAN	TARGET
			pelaksanaan tugas jabatannya. (Sumber : Kepka BPS No. 850 Tahun 2023 Tentang SDSN).				

4.5. Cascading Kinerja ASN

4.5.1 Cascading Kinerja Kepala BPSDMD NTT

Bagan : 09 Cascading Kinerja Kepala BPSDMD NTT

(CASCADING KINERJA KEPALA BPSDMD NTT)								
PIMPINAN TINGGI MADYA	SEKRETARIS DAERAH							
	Sasaran : Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi							
	Indikator: Persentase pengembangan kompetensi ASN untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi							
PIMPINAN TINGGI PRATAMA	ASISTEN ADMINISTRASI UMUM							
	Sasaran : Meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai salah satu penggerak ekonomi							
	Indikator : Persentase pengembangan kompetensi ASN untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi							
PIMPINAN TINGGI PRATAMA	KEPALA BPSDMD NTT							
	INDIKATOR KINERJA UTAMA :		TARGET					
	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi		100 %					
	SASARAN :							
	1. Meningkatkan standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan;		Predikat Bintang I / A					
	2. Meningkatkan kompetensi manajerial dan sosial kultural;		9.858 Orang					
	3. Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Pemerintahan;		25.257 Orang					
	4. Meningkatkan kompetensi Fungsional dan sertifikasi;		390 Orang					
	5. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepelatihan yang berkualitas		100 %					
	INDIKATOR KINERJA SASARAN :							
	1. Terselenggaranya Kinerja Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan;		(Target Bintang I / A)					
	2. Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan;		(Target 100%)					
	3. Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan ;		(Target 100%)					
	4. Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan ;		(Target 100%)					
	5. Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepelatihan yang berkualitas		(Target 100%)					
	INDIKATOR KINERJA KUNCI :							
	1. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi manajerial;		94%					
	2. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi sosial kultural;		91%					
	3. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi teknis ;		91%					
	4. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi pemerintahan;		86%					
	5. Indeks Profesionalitas ASN Dimensi pengembangan kompetensi fungsional;		71%					
	INDIKATOR KINERJA PROGRAM PENUNJANG : Persentase Penataan dan Pengelolaan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana		100%					
	INDIKATOR KINERJA PROGRAM PENGEMBANGAN SDM : 1) Persentase Penyelenggaraan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural; 2) Persentase Penyelenggaraan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan; 3) Persentase Penyelenggaraan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi;		1) 93%; 2) 89%; 3) 71%					
ADMINISTRATOR / JFT AHLI MADYA	SEKRETARIS		KEPALA BIDANG KOMPETENSI MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL		KEPALA BIDANG KOMPETENSI TEKNIK DAN PEMERINTAHAN		KEPALA BIDANG KOMPETENSI FUNGSIONAL DAN SERTIFIKASI	
	Sasaran :		Sasaran :		Sasaran :		Sasaran :	
	Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan;		Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan;		Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan;		Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan;	
	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepelatihan yang berkualitas		Meningkatnya kompetensi manajerial dan sosial kultural;		Meningkatnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan;		Meningkatnya kompetensi Fungsional dan sertifikasi;	
	Indikator Kinerja Sasaran :		Indikator Kinerja Sasaran :		Indikator Kinerja Sasaran :		Indikator Kinerja Sasaran :	
	Terselenggaranya Kinerja Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan;		Terselenggaranya Kinerja Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan;		Terselenggaranya Kinerja Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan;		Terselenggaranya Kinerja Penguatan Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program Pelatihan;	
	Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelayanan Administrasi Perkantoran, Prasarana dan Sarana Kepelatihan yang berkualitas		Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural serta Evaluasi Pasca Pelatihan;		Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan ;		Terselenggaranya Kinerja Penataan dan Pengelolaan Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan;	

4.5.2. Cascading Kinerja Sekretaris

Bagan : 10

Cascading Kinerja Sekretariat BPSDMD Provinsi NTT

[illegible]

4.5.3. Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Bagan : 11

Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural BPSDMD Provinsi NTT

[illegible]

4.5.4. Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan

Bagan : 12

Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan BPSDMD Provinsi NTT

ADMINISTRATOR/JFT AHLI MADYA	KEPALA BIDANG KOMPETENSI TEKNIS DAN PEMERINTAHAN	
	SASARAN	
	Meningkatnya standar kapasitas lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan; Meningkatnya Kompetensi Teknis dan Pemerintahan;	

KEPALA BIDANG KOMPETENSI TEKNIS DAN PEMERINTAHAN	
INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET
Tercapainya Kinerja Pengisian Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LPP) dan Program	Batang 1 dan A
Tercapainya Kinerja Pemantauan dan Pengendalian Pelatihan Teknis dan Pemerintahan serta Evaluasi Pasca Pelatihan	100%

FLAFIANUS DUA, S.FIL, MM	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Jumlah ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	3 Dokumen
Persentase pengembangan sistim pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentase Peningkatan Mutu Pengembangan Kompetensi	100%
Persentase Peningkatan Kompetensi ASN	100%
Jumlah pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi fungsional	3 Kegiatan
Jumlah Peserta yang mengikuti bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100 ASN
Jumlah Peserta yang mengikuti Pelatihan Manajemen Bencana	30 ASN
Jumlah Peserta yang mengikuti Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	2200 P3K
Jumlah Peserta yang mengikuti Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	1000 P3K
Persentase Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya secara lisan dan tertulis yang diperintahkan oleh pimpinan	100%

ELYANUS WEWO, SE, MM	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

YUNI INA RAHEL LAIMEHERIWA, SE	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

MARIA KATHARINA W. DIA WIDA, S.Sos	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

BENEDIKTUS BELANG NIRON, SS, M.Si	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

HEROIS STEVENSON MONE	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

FRANS SALES	
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
Persentasi ketersediaan kurikulum pelatihan sesuai kebutuhan	100%
Persentasi ketersediaan perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan	100%
Persentasi pelaksanaan peningkatan kompetensi ASN	100%
Persentasi pelaksanaan bimbingan teknis pengembangan kompetensi teknis	100%
Persentasi pelaksanaan Pelatihan Manajemen Bencana	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Provinsi NTT	100%
Persentasi pelaksanaan Orientasi Pengenalan Nilai dan Etika Instansi Pemerintah bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota se-NTT	100%
Persentasi Pelayanan Administrasi Perkantoran pada Bidang	100%
Persentase pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan pimpinan	100%

4.5.5. Cascading Kinerja Kepala Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi

Bagan : 13

Cascading Kinerja Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi BPSDMD Provinsi NTT

ADMINISTRASI RUFT AHLI MADYA	KEPALA BIDANG KOMPETENSI FUNGSIONAL DAN SERTIFIKASI
	SASARAN
	Meningkatnya standar kapasitas manajemen lembaga penyelenggara pelatihan dan program pelatihan; Meningkatnya kompetensi fungsional dan sertifikasi;

KEPALA BIDANG KOMPETENSI FUNSIONAL DAN SERTIFIKASI	
INDIKATOR KINERJA SASARAN	TARGET
Tercapainya Kinerja Pengantar Standar Kapasitas Lembaga Penyelenggara Pelatihan (LP) dan Program	Bintang 1 dan A
Tercapainya Kinerja Pemantau dan Pengkajian Pelatihan Fungsional dan Sertifikasi serta Evaluasi Pasca Pelatihan	100%

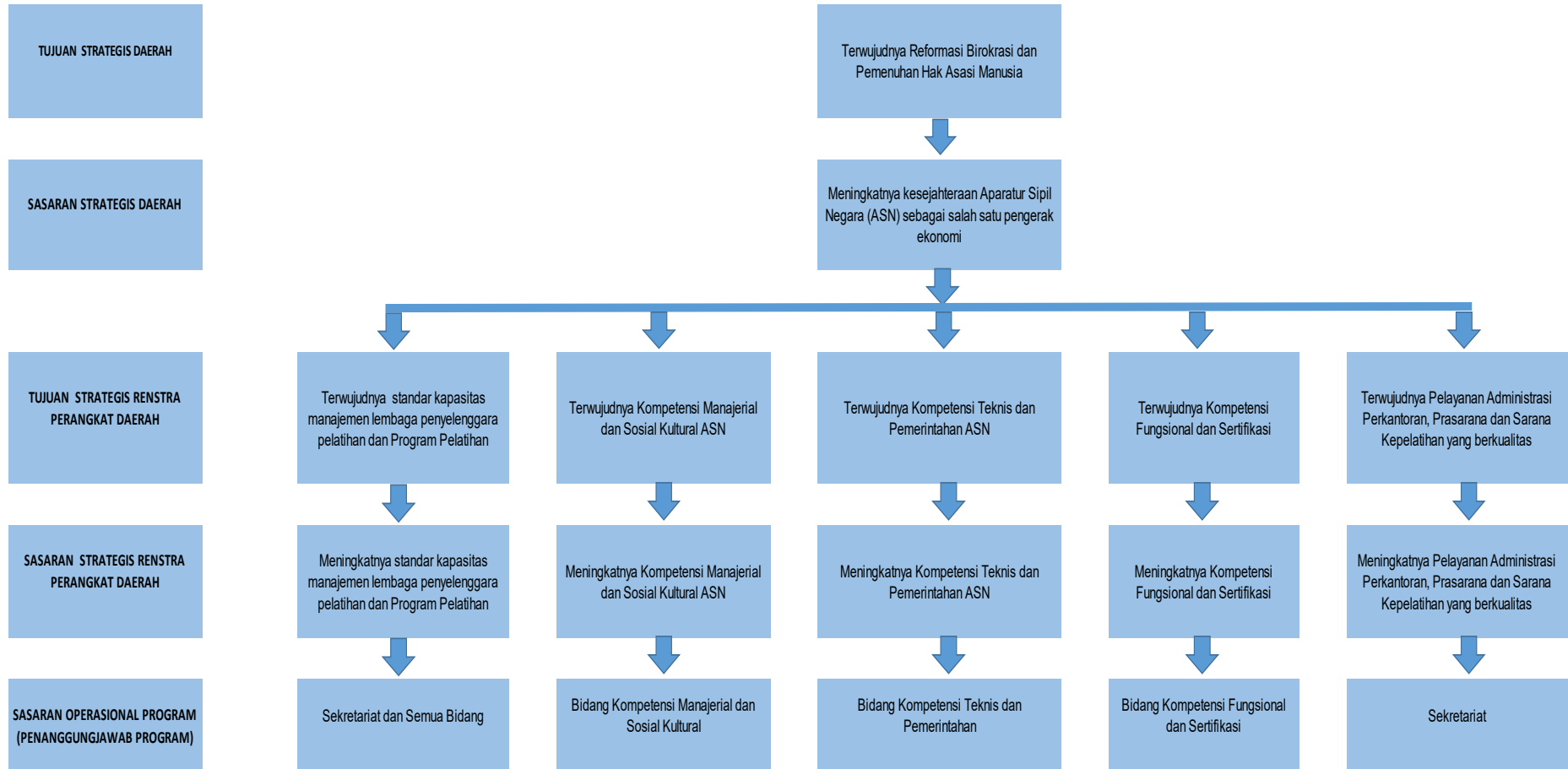
PIL KARD		
INDIKATOR KINERJA INDIVIDU		TARGET
Profil akademik kebidanan dan program		A
Pelatihan PBI, PKA, PKP		
Penilaian dokumen Pengamatan dan Pengamatan mutu pelayanan dasar, manajial, sntu kahr, ketrsk, fngapinal, pematangan dan PBI ASN		30 Dak
Praktik Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 : Serifikasi Tersektorkan		1 Dak
Penilaian peserta pengembangan kompetensi dasar, manajial dan sntu kahr, ketrsk, fngapinal, pematangan dan PBI ASN ASN		70 Orang
Proses/teori penulisan dan Pengaplikasian Administrasi kebidanan, pematangan mut, manajemen ISO 9001:2015		100%
Proses/teori kebidanan dan pengembangan kompetensi fngapinal dan ketrsk		100%
Proses/teori pelayanan kahr kebidanan ketrsk dan ketrsk		100%

[illegible]

4.6. Cascading Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Unit Penanggung Jawabnya

Bagan : 14

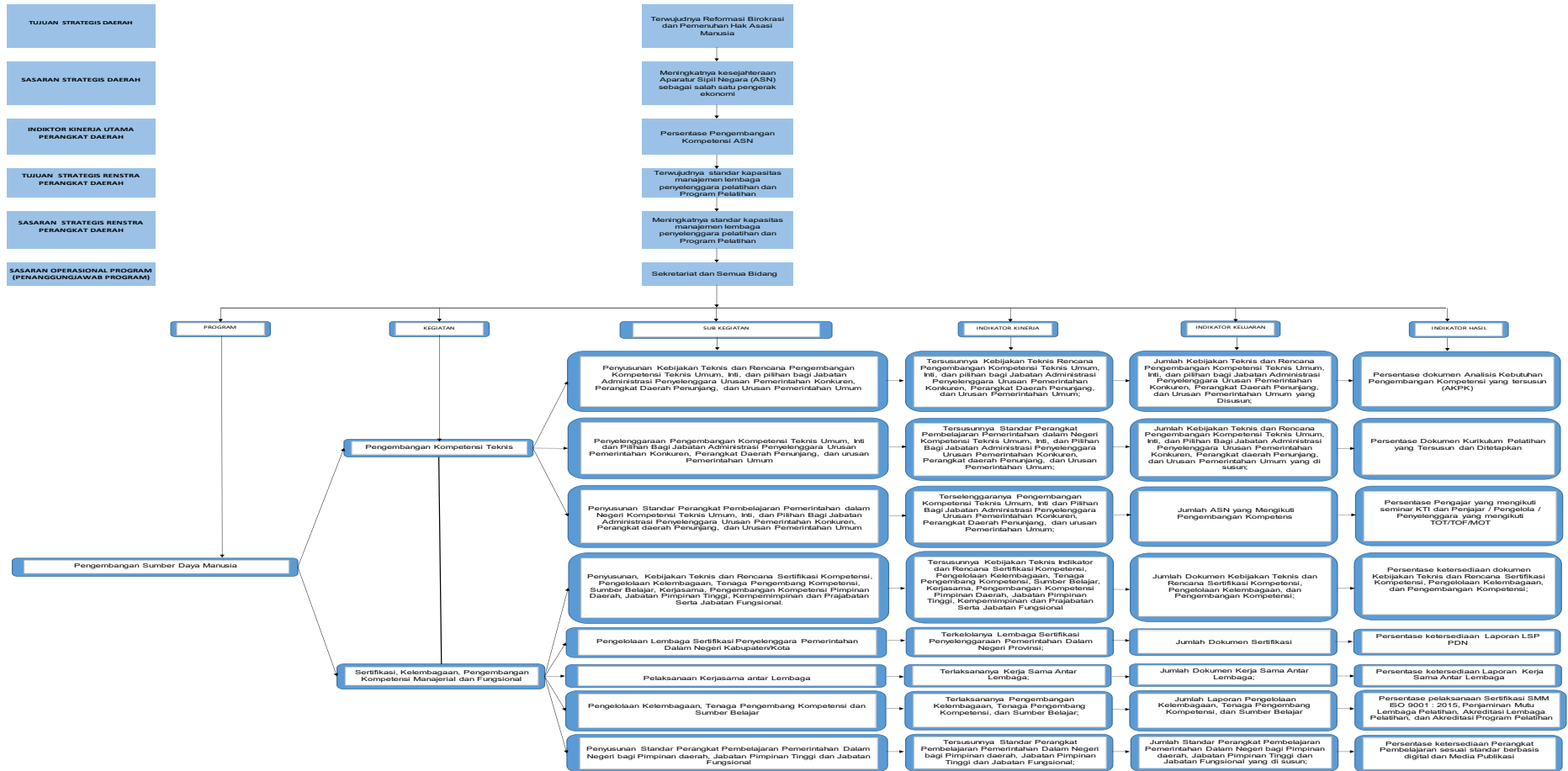
Cascading Kinerja Tujuan, Sasaran, dan Unit Penanggung Jawabnya



4.7. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran I

Bagan : 15

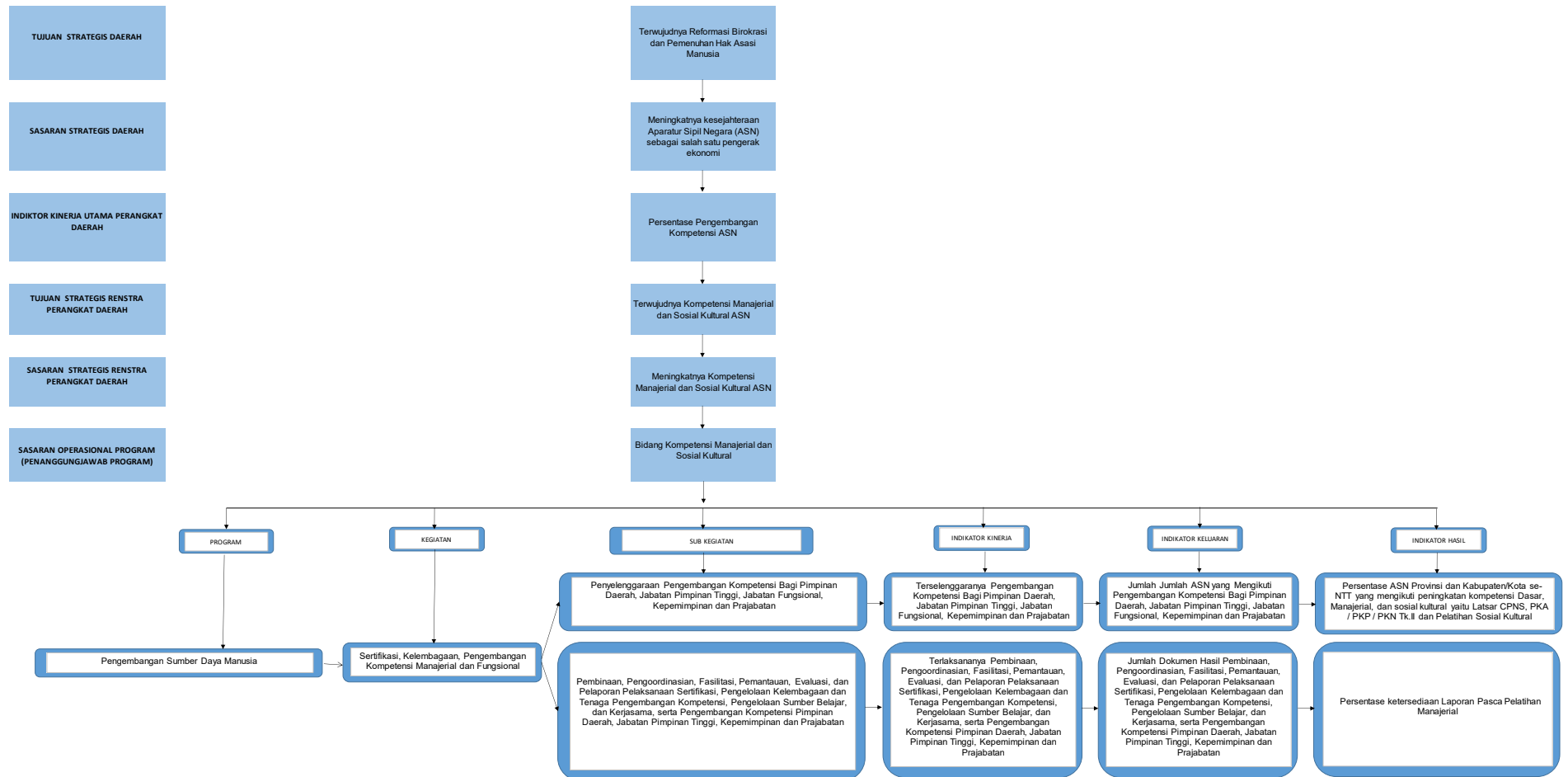
Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran I



4.8. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran II

Bagan : 16

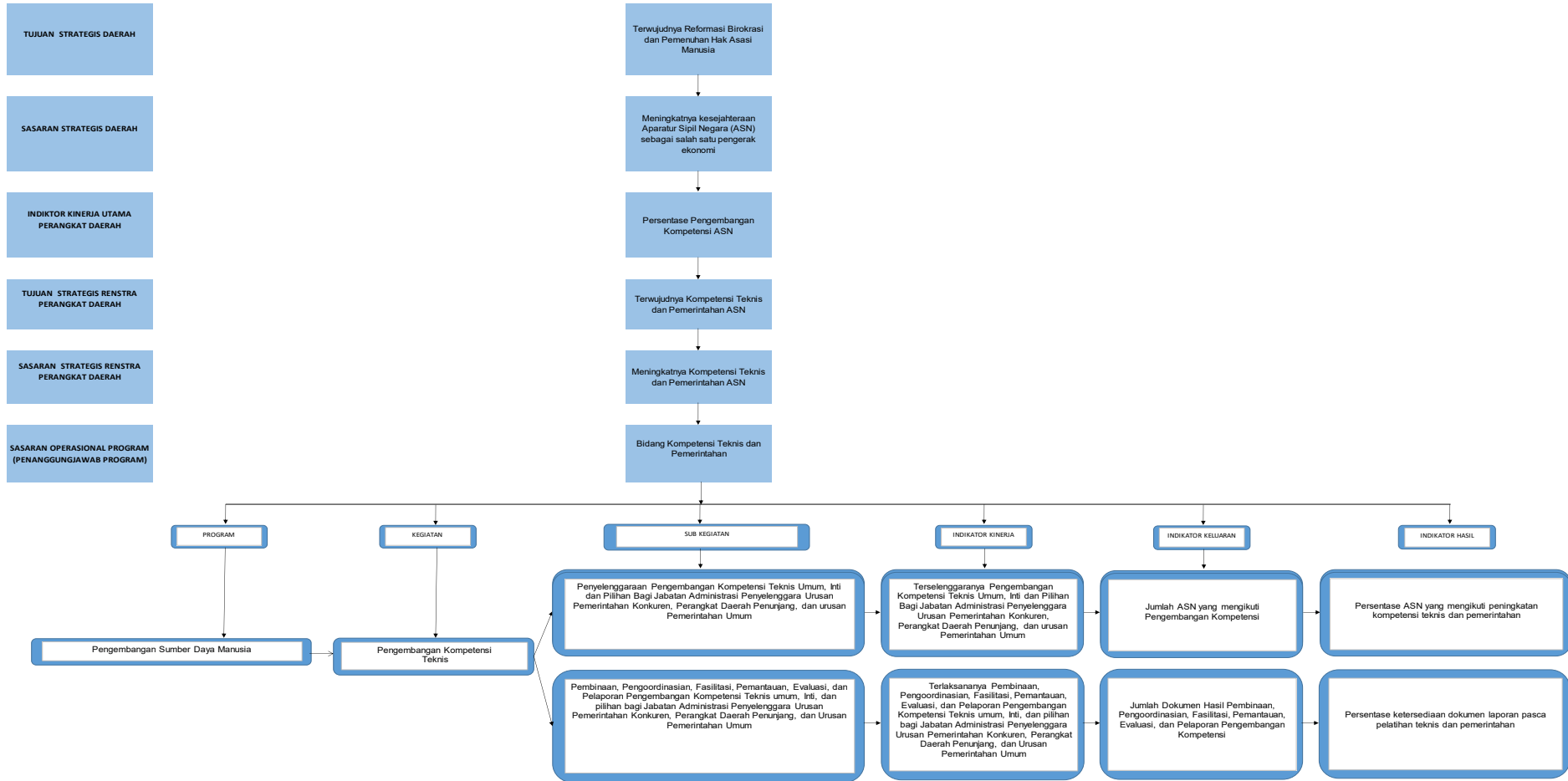
Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran II



4.9. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran III

Bagan : 17

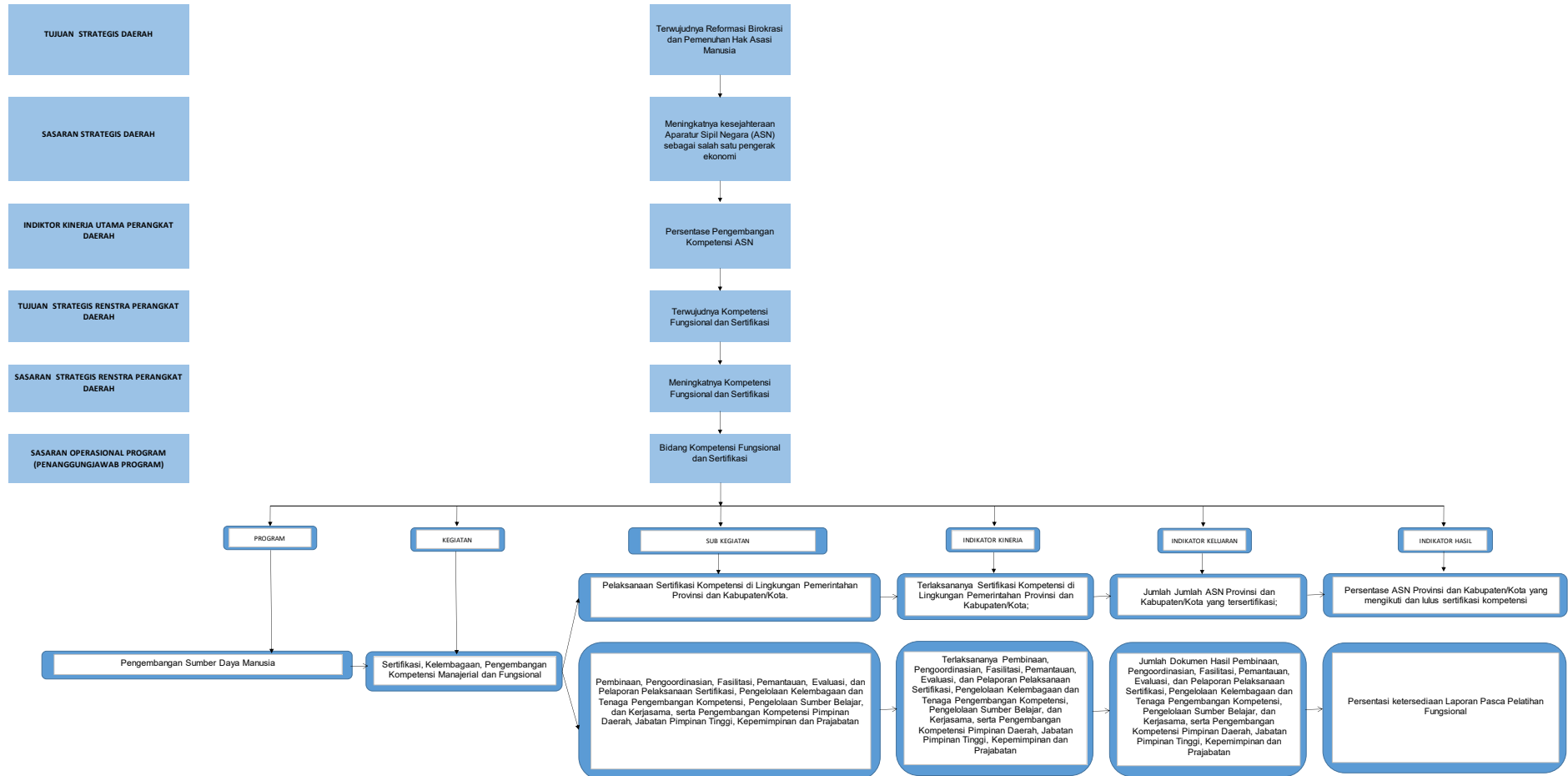
Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran III



4.10. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran IV

Bagan : 18

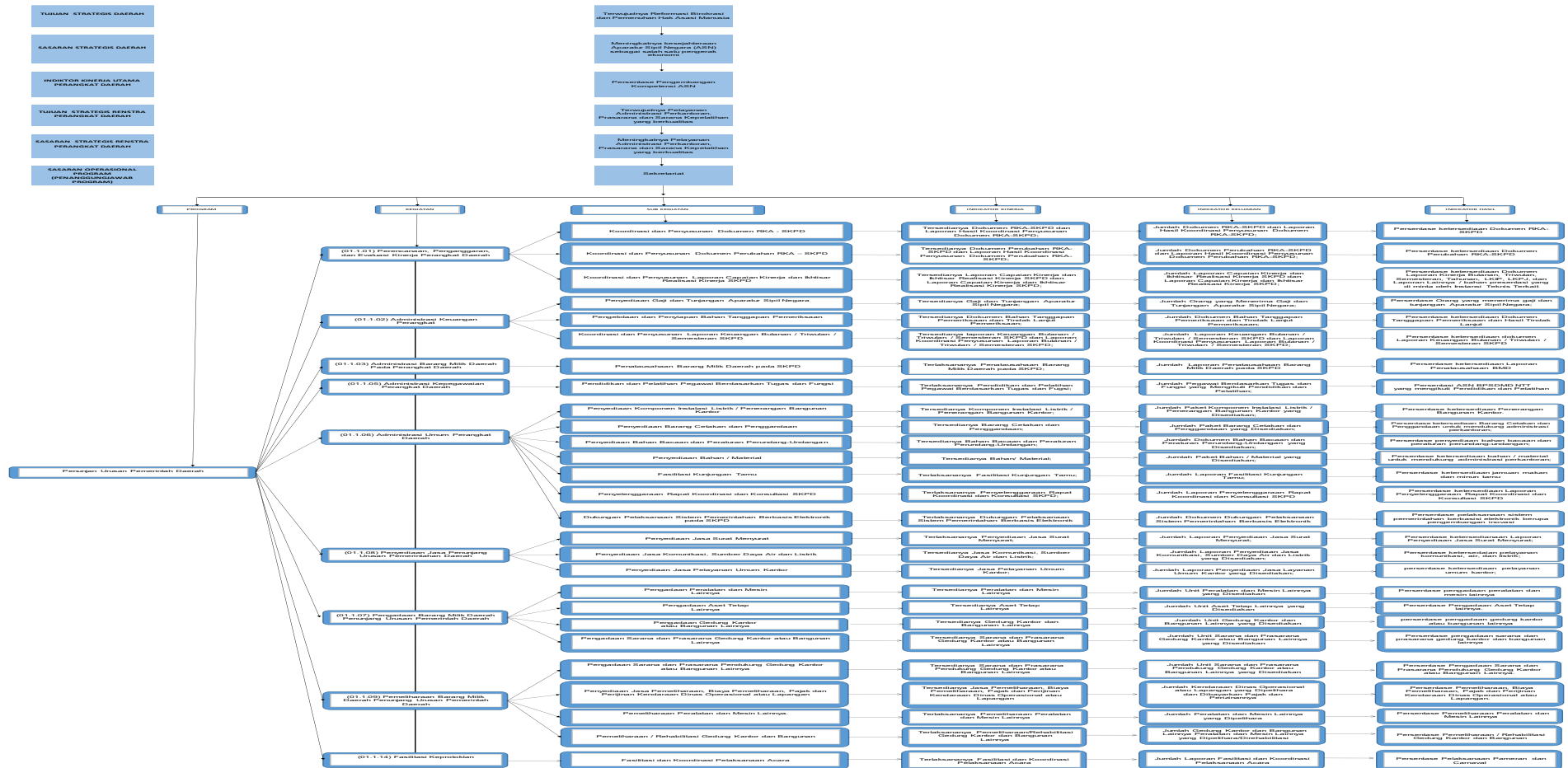
Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran IV



4.11. Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran V

Bagan : 19

Cascading Kinerja Program dan Kegiatan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran V



4.12. Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja dan Pagu

Indikatif.

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 Bab 3 sebelumnya. Selanjutnya diidentifikasi dan ditetapkan kegiatan-kegiatan prioritas pada tahun yang bersangkutan yang merupakan satu kesatuan dari perencanaan strategis. Adapun rencana program dan kegiatan serta pendanaan tahun 2024 – 2026, tergambar pada Tabel T-C.27, sebagai berikut:

Tabel : 42
T-C.27 Rencana Kerja Perangkat Daerah Tahun 2025-2030

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome).	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
Penunjang urusan Pemerintahan Bidang Pendidikan dan Pelatihan	5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH																				Sekretariat
	5.04.01.1.02.0007	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD	Kinerja : Tersedianya laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD;																			Subbag Keuangan
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD;	Laporan	18	18	10,000,000	18	15,000,000	18	20,000,000	18	20,000,000	18	20,000,000	18	20,000,000	18	20,000,000	54	115,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan dokumen Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Laporan	12	12	17,000,000	12	20,000,000	12	25,000,000	12	25,500,000	12	26,000,000	12	26,500,000	12	27,000,000	36	150,000,000	
	5.04.01.1.03.0006	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Kinerja : Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD;																			Subbag Kepengawain & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Laporan	12	12	17,000,000	12	20,000,000	12	25,000,000	12	25,500,000	12	26,000,000	12	26,500,000	12	27,000,000	36	150,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Laporan Penatausahaan BMD	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Orang	4	22	70,000,000	27	80,000,000	33	90,000,000	33	91,000,000	33	92,000,000	33	93,000,000	33	94,000,000	82	540,000,000	
	5.04.01.1.05.0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Kinerja : Terlaksananya Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi;																			Subbag Kepengawain & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan;	Orang	4	22	70,000,000	27	80,000,000	33	90,000,000	33	91,000,000	33	92,000,000	33	93,000,000	33	94,000,000	82	540,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ASN BPSDMD NTT yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Paket / Dokumen / Laporan	51	51	516,000,000	51	552,000,000	51	1,168,000,000	51	1,193,000,000	51	1,217,500,000	51	1,242,000,000	51	1,256,500,000	153	6,629,000,000	
	5.04.01.1.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor	Kinerja : Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor;																			Subbag Kepengawain & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan;	Paket	1	1	50,000,000	1	60,000,000	1	70,000,000	1	71,000,000	1	72,000,000	1	73,000,000	1	74,000,000	3	420,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Penerangan Bangunan Kantor.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
	5.04.01.1.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Kinerja : Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan; Indikator Keluaran : Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan; Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Barang Cetakan dan Penggandaan untuk mendukung administrasi perkantoran	Paket	1	1	50,000,000	1	55,000,000	1	60,000,000	1	61,000,000	1	62,000,000	1	63,000,000	1	64,000,000	3	365,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
				Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Kinerja : Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan; Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan; Indikator Hasil : Persentase penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	36	36	11,000,000	36	12,000,000	36	13,000,000	36	14,000,000	36	15,000,000	36	16,000,000	36	17,000,000	108	87,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
				Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06.0007	Penyediaan Bahan / Material	Kinerja : Tersedianya Bahan/ Material; Indikator Keluaran : Jumlah Paket Bahan / Material yang Disediakan; Indikator Hasil : Persentase ketersediaan bahan / material untuk mendukung administrasi perkantoran	Paket	1	1	170,000,000	1	180,000,000	1	200,000,000	1	210,000,000	1	220,000,000	1	230,000,000	1	240,000,000	3	1,280,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
				Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06.0008	Fasilitas Kunjungan Tamu	Kinerja : Terlaksananya Fasilitas Kunjungan Tamu; Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu; Indikator Hasil : Persentase ketersediaan jamuan makan dan minum tamu	Laporan	12	12	70,000,000	12	80,000,000	12	100,000,000	12	110,000,000	12	120,000,000	12	130,000,000	12	130,000,000	36	670,000,000	Subbag Keuangan
				Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kinerja : Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD; Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan	-	-	-	-	-	12	550,000,000	12	551,000,000	12	552,000,000	12	553,000,000	12	554,000,000	12	2,760,000,000	PDE
				Persen	-	-	-	-	-	100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.06.0011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Kinerja : Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD; Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Indikator Hasil : Persentase pelaksanaan sistem pemerintahan berbasis elektronik berupa dokumen hasil pengembangan inovasi yang disediakan	Dokumen	0	17	165,000,000	16.5	165,000,000	17.5	175,000,000	17.6	176,000,000	17.65	176,500,000	17.7	177,000,000	17.75	177,500,000	51	1,047,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
				Persen		100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome).	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
	5.04.01.1.14	Fasilitasi Keprotokolan	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Fasilitasi Keprotokolan	Laporan	-	-	-	2	20,000,000	2	25,000,000	2	25,500,000	2	26,000,000	2	26,500,000	2	27,000,000	2	150,000,000	Subbag Kepengawain & Umum
	5.04.01.1.14.01	Fasilitasi dan Koordinasi Pelaksanaan Acara	Kinerja : Terlaksananya Fasilitasi dan Koordinasi Pelaksanaan Acara;																			
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Fasilitasi dan Koordinasi Pelaksanaan Acara	Laporan	-	-	-	2	20,000,000	2	25,000,000	2	25,500,000	2	26,000,000	2	26,500,000	2	27,000,000	2	150,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase pelaksanaan Fasilitasi dan Koordinasi Pelaksanaan Acara	Persen	-	-	-	100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Jasa Jenunjang Urusana Pemerintah Daerah	Laporan	12	12	1,967,000,000	12	2,518,000,000	12	3,020,000,000	12	3,020,500,000	12	3,021,000,000	12	3,021,500,000	12	3,022,000,000	12	17,623,000,000	
	5.04.01.1.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Kinerja : Terlaksananya Penyediaan Jasa Surat Menyurat;																		Subbag Keuangan	
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat;	Laporan	12	12	17,000,000	12	18,000,000	12	20,000,000	12	20,500,000	12	21,000,000	12	21,500,000	12	22,000,000	36	123,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat;	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Kinerja : Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;																		Subbag Kepengawain & Umum	
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan;	Laporan	12	12	450,000,000	12	500,000,000	12	500,000,000	12	500,000,000	12	500,000,000	12	500,000,000	12	500,000,000	36	3,000,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan pelayanan komunikasi, air, dan listrik.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kinerja : Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor																		Subbag Keuangan	
			Indikator Keluaran : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Layanan Umum Kantor yang Dsedidikan;	Laporan	12	12	1,500,000,000	12	2,000,000,000	12	2,500,000,000	12	2,500,000,000	12	2,500,000,000	12	2,500,000,000	12	2,500,000,000	36	14,500,000,000	
			Indikator Hasil : persentase ketersediaan pelayanan umum kantor	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
			Indikator Tujuan / Sasaran : Meningkatkan fungsi serta ketersediaan sarana dan prasarana kepelatihan secara kuantitas dan kualitas	Persen	80	100		100		100		100		100		100		100		100		
			Indikator Program : Terwujudnya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Pengadaang Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Unit	310	431	4,750,000,000	576	6,750,000,000	733	10,900,000,000	733	11,750,000,000	733	12,275,000,000	733	12,650,000,000	733	13,275,000,000	1740	67,600,000,000	
	5.04.01.1.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kinerja : Tersedianya Peralatan dan Mesin Lainnya;																		Subbag Kepengawain & Umum	
			Indikator Keluaran : Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan;	Unit	10	20	250,000,000	25	300,000,000	30	400,000,000	30	450,000,000	30	475,000,000	30	500,000,000	30	525,000,000	75	2,650,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase pengadaan peralatan dan mesin lainnya yang Disediakan	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.07.0007	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Kinerja : Tersedianya Aset Tetap Lainnya;																		Subbag Kepengawain & Umum	
			Indikator Keluaran : Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan;	Unit	100	150	1,000,000,000	200	1,500,000,000	250	2,000,000,000	250	2,000,000,000	250	2,000,000,000	250	2,000,000,000	250	2,000,000,000	600	11,500,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Pengadaan Aset Tetap lainnya yang Disediakan	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
	5.04.01.1.07.0009	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kinerja : Tersedianya Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;	Unit	0	1	2,000,000,000	1	3,000,000,000	3	6,000,000,000	3	6,500,000,000	3	6,650,000,000	3	6,750,000,000	3	7,000,000,000	5	35,900,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Unit Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Disediakan;																			
			Indikator Hasil : persentase pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.07.0010	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kinerja : Tersedianya Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya;	Unit	100	100	1,000,000,000	150	1,200,000,000	200	1,500,000,000	200	1,550,000,000	200	1,650,000,000	200	1,750,000,000	200	2,000,000,000	450	9,650,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan;																			
			Indikator Hasil : Persentase pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.07.0011	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kinerja : Tersedianya Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya;	Unit	100	160	500,000,000	200	750,000,000	250	1,000,000,000	250	1,250,000,000	250	1,500,000,000	250	1,650,000,000	250	1,750,000,000	610	7,900,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan;																			
			Indikator Hasil : Persentase Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.	Persen	97	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indikator Kinerja Kegiatan : Tervujudnya Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Unit	34	41	1,400,000,000	48	1,900,000,000	55	2,300,000,000	55	2,380,000,000	55	2,450,000,000	55	2,535,000,000	55	2,625,000,000	144	14,190,000,000	
	5.04.01.1.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.	Kinerja : Tersedianya Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan;	Unit	7	7	250,000,000	7	300,000,000	7	350,000,000	7	365,000,000	7	375,000,000	7	385,000,000	7	400,000,000	21	2,175,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator keluaran : Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya;	Unit	7	7	250,000,000	7	300,000,000	7	350,000,000	7	365,000,000	7	375,000,000	7	385,000,000	7	400,000,000	21	2,175,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.	Kinerja : Terlaksananya Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya;	Unit	25	30	150,000,000	35	200,000,000	40	250,000,000	40	265,000,000	40	275,000,000	40	300,000,000	40	325,000,000	105	1,615,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara;	Unit	25	30	150,000,000	35	200,000,000	40	250,000,000	40	265,000,000	40	275,000,000	40	300,000,000	40	325,000,000	105	1,615,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.01.1.09.0009	Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan	Kinerja : Terlaksananya Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya;	Unit	2	4	1,000,000,000	6	1,400,000,000	8	1,700,000,000	8	1,750,000,000	8	1,800,000,000	8	1,850,000,000	8	1,900,000,000	18	10,400,000,000	Subbag Kepengawaian & Umum
			Indikator Keluaran : Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi;	Unit	2	4	1,000,000,000	6	1,400,000,000	8	1,700,000,000	8	1,750,000,000	8	1,800,000,000	8	1,850,000,000	8	1,900,000,000	18	10,400,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah/ Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1 (2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA																				Semua Bidang dan Sekretariat
			Indikator Kinerja Program																			
			Terwujudnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Dokumen / Orang	86	86	400,000,000	91	500,000,000	91	600,000,000	91	630,000,000	91	650,000,000	91	670,000,000	91	700,000,000	268	3,750,000,000	
	5.04.02.1.01.0001	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	Kinerja : Tersusunnya Kebijakan Teknis Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;																			Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan
			Indikator Keluaran : Jumlah 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 yang Disusun;	Dokumen	1	1	250,000,000	1	300,000,000	1	350,000,000	1	365,000,000	1	375,000,000	1	385,000,000	1	400,000,000	3	2,175,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang tersusun (AKPK)	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum	Kinerja : Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum;																			Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan
			Indikator Keluaran : Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi;	Orang	85	85	150,000,000	90	200,000,000	90	250,000,000	90	265,000,000	90	275,000,000	90	285,000,000	90	300,000,000	265	1,575,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Pengajar yang mengikuti seminar KTI dan Penjajar / Pengelola / Penyelenggara yang mengikuti TOT/TOF/MOT	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Laporan / Sertifikat / Predikat Akreditasi / Jumlah Program	41	30	310,000,000	30	395,000,000	30	370,000,000	30	370,000,000	30	370,000,000	30	370,000,000	30	370,000,000	90	2,245,000,000	
	5.04.02.1.02.0001	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 Serta Jabatan Fungsional.	Kinerja : Tersusunnya Kebijakan Teknis Indikator dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan Serta Jabatan Fungsional;																			Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi
			Indikator Keluaran : Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi;	Dokumen	1	1	60,000,000	1	95,000,000	1	20,000,000	1	20,000,000	1	20,000,000	1	20,000,000	1	20,000,000	3	195,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Dokumen Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi;	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	5.04.02.2.02.0002	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota	Kinerja : Terkelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggaraan Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi;																			Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi
			Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Sertifikasi;	Laporan	1	1	150,000,000	1	150,000,000	1	150,000,000	1	150,000,000	1	150,000,000	1	150,000,000	1	150,000,000	3	900,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Laporan LSP PDN.	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02.0005	Pelaksanaan Kerjasama antar Lembaga	Kinerja : Terlaksananya Kerja Sama Antar Lembaga;																			Bidang Kompetensi Fungsional dan
			Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Kerja Sama Antar Lembaga;	Laporan	24	10	100,000,000	10	150,000,000	10	200,000,000	10	200,000,000	10	200,000,000	10	200,000,000	10	200,000,000	30	1,150,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Laporan Kerja Sama Antar Lembaga	100	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Dokumen	6	10	300,000,000	15	500,000,000	20	750,000,000	20	775,000,000	20	785,000,000	20	795,000,000	20	800,000,000	45	4,405,000,000	
	5.04.02.1.01.02	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kinerja : Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan dalam Negeri Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan;																			Bidang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan
			Indikator Keluaran : Jumlah 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 yang di susun;	Dokumen	6	10	300,000,000	15	500,000,000	20	750,000,000	20	775,000,000	20	785,000,000	20	795,000,000	20	800,000,000	45	4,405,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase Dokumen Kurikulum Pelatihan yang Tersusun dan Ditetapkan	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Dokumen	7	7	100,000,000	7	150,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	21	1,150,000,000	
	5.04.02.1.02.06	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional	Kinerja : Tersusunnya Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional;																			Bidang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi
			Indikator Keluaran : Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional yang di susun;	Dokumen	7	7	100,000,000	7	150,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	7	200,000,000	21	1,150,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan Perangkat Pembelajaran sesuai standar berbasis digital dan Media Publikasi	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi NTT Tahun 2025-2029 | Bab IV

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan		
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1 (2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)			Kondisi Kinerja pada akhir	
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	5.04.02.1.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Indikator Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Orang / Dokumen	11.589	13,092	8,711,052,000	13,092	10,717,104,000	13,092	10,897,104,000	13,092	10,950,000,000	13,092	11,010,000,000	13,092	11,115,000,000	13,092	11,220,000,000	39,276	65,909,208,000	
	5.04.02.1.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum	Kinerja : Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan urusan Pemerintahan Umum;																			Badang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan
			Indikator Keluaran : Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi;	Orang	11.589	13,090	8,411,052,000	13,090	10,317,104,000	13,090	10,472,104,000	13,090	10,500,000,000	13,090	10,550,000,000	13,090	10,650,000,000	13,090	10,750,000,000	39,270	63,239,208,000	
			Indikator Hasil : Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi i teknis dan pemerintahan	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kinerja : Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;																			Badang Kompetensi Teknis dan Pemerintahan
			Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi;	Dokumen	0	2	300,000,000	2	400,000,000	2	425,000,000	2	450,000,000	2	460,000,000	2	465,000,000	2	470,000,000	6	2,670,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ketersediaan dokumen laporan pasca pelatihan teknis dan pemerintahan	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Indikator Kinerja Kegiatan : Terlaksananya Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Orang / Laporan	1.317	2,566	32,968,000,000	3,617	43,235,000,000	4,707	54,375,000,000	4,707	54,425,500,000	4,707	54,952,500,000	4,707	55,068,500,000	4,707	55,129,500,000	10,890	317,186,000,000	
	5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota.	Kinerja : Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota;																			Badang Kompetensi Fungsional dan Sertifikasi
			Indikator Keluaran : Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang tersertifikasi;	Orang	135	153	568,000,000	163	635,000,000	173	690,000,000	173	695,000,000	173	695,500,000	173	696,000,000	173	696,500,000	489	4,108,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang mengikuti dan lulus sertifikasi kompetensi	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02.08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan.	Kinerja : Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan;																			Badang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
			Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan;	Laporan	0	0	-	1	100,000,000	1	105,000,000	1	105,500,000	1	107,000,000	1	107,500,000	1	108,000,000	2	633,000,000	
			Indikator Hasil : Persentasi ketersediaan Laporan Pasca Pelatihan Manajerial	Persen	0	0		100		100		100		100		100		100		100		

Bidang Urusan	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Indikator Kinerja Sasaran, Indikator Program (Outcome),	Satuan	Kondisi Kinerja Awal RPJMD (Tahun 2023)	Capaian Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan																Perangkat Daerah / Unit Pengelola Kegiatan
						Tahun-0 (2024)		Tahun-1(2025)		Tahun-2 (2026)		Tahun-3 (2027)		Tahun-4 (2028)		Tahun-5 (2029)		Tahun-6 (2030)		Kondisi Kinerja pada akhir		
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	5	9	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	10	21	22	23
	5.04.02.1.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.	Kinerja : Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.;																			Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
			Indikator Keluaran : Jumlah Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan;	Orang	1,179	2,410	32,000,000,000	3,450	42,000,000,000	4,530	52,980,000,000	4,530	53,000,000,000	4,530	53,500,000,000	4,530	53,600,000,000	4,530	53,650,000,000	10,390	308,730,000,000	
			Indikator Hasil : Persentase ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota se-NTT yang mengikuti peningkatan kompetensi manajerial, dan sosial kultural yaitu Latsar CPNS, PKA / PKP / PKN Tk.II dan Pelatihan Sosial Kultural	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
	5.04.02.1.02.08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan.	Kinerja : Terlaksananya Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan;																			Bidang Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural
			Indikator Keluaran : Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan;	Laporan	3	3	400,000,000	3	500,000,000	3	600,000,000	3	625,000,000	3	650,000,000	3	665,000,000	3	675,000,000	9	3,715,000,000	
			Indikator Hasil : Persentasi ketersediaan Laporan Pasca Pelatihan Manajerial	Persen	100	100		100		100		100		100		100		100		100		
							63,580,552,000		79,449,604,000		96,873,604,000		97,995,500,000		99,237,500,000		99,978,500,000		100,914,500,000		574,449,208,000	



bpsdmd
nusa tenggara timur



BAB V

PENUTUP

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Periode Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran secara operasional dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025-2029 dan sinkronisasi terkait akuntabilitas kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, pada periode renstra sebelumnya.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Periode Tahun 2025-2029 merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatannya sekaligus sebagai acuan bagi stakeholders yang memiliki keterkaitan dengan program pembangunan SDM Aparatur di Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Pelaksanaan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Periode Tahun 2025-2029, perlu memperhatikan beberapa kaidah, sehingga menjadi pedoman bagi penyusunan dokumen perencanaan turunan lainnya, untuk dapat dilaksanakan secara konsisten. Selain itu, perlu diatur juga mengenai pedoman transisi yang akan mengatur bagaimana perencanaan tahunan pada saat renstra akan berakhir periodenya.

5.1 KAIDAH PELAKSANAAN

Dokumen Perubahan Renstra BPSDMD NTT periode Tahun 2025 – 2029 merupakan pedoman dalam menyusun Rencana Kerja SKPD setiap tahun dan sebagai dokumen yang harus diperhatikan oleh unit kerja di BPSDMD NTT dalam menyusun dokumen perencanaan untuk 5 (lima) tahun ke depan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Kepala Badan dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintahan berkewajiban untuk mengarahkan pelaksanaan Perubahan Rencana Strategis BPSDMD NTT Periode Tahun 2025–2029 dengan mengerahkan semua potensi dan kekuatan SKPD.
2. Kepala Badan berkewajiban menyebarluaskan Keputusan Kepala Badan tentang Rencana Strategis BPSDMD NTT Tahun 2025–2029 kepada masyarakat.
3. Unit Kerja di Lingkup BPSDMD NTT berkewajiban untuk melaksanakan setiap program dan kegiatan yang terdapat dalam Renstra Tahun 2025–2029 bekerjasama

dengan pemerintah pusat, pemerintah Kabupaten dan Kota, dunia usaha serta masyarakat.

4. Penyusunan Renstra BKPP/BKPSDM/BKPSDMD Kabupaten/Kota se Provinsi Nusa Tenggara Timur berpedoman pada Perubahan Renstra BPSDMD NTT Tahun 2025–2029, sehingga terwujud sinergi dan kolaborasi pengembangan kompetensi ASN di Nusa Tenggara Timur.
5. Penyusunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada Tahun 2025 dan Rencana Kerja (Renja) BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada Tahun 2026, sampai dengan Tahun 2030 berpedoman pada Renstra BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2025–2029, yang selanjutnya akan menjadi dasar usulan untuk penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Provinsi Nusa Tenggara Timur mulai Tahun 2025 sampai dengan 2030.
6. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam melaksanakan program dan kegiatan berkewajiban untuk menggunakan sumber daya organisasi secara efektif, efisien dan ekonomis melalui manajemen yang berkualitas.

5.2 PENGEMBANGAN PEMBIAYAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN

Memperhatikan program/kegiatan yang mempunyai prioritas tinggi, namun terdapat keterbatasan dalam kemampuan penganggaran seperti untuk pengembangan kompetensi teknis, pemerintahan sosial kultural, dan fungsional, maka kebijakan pengembangan kompetensi diarahkan:

1. Menyusun kebijakan daerah dalam bentuk perda/pergub yang mendukung pengembangan kompetensi ASN daerah melalui Corporate University;
2. Kerjasama Pemerintah Daerah dengan Pemerintah Pusat (Kementerian/Lembaga) dan Pemerintah Daerah lainnya, kerjasama Pemerintah Daerah dan Swasta (*public-private partnership*) serta Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), diarahkan pada pembiayaan program/kegiatan pengembangan kompetensi teknis, pemerintahan, sosial kultural dan fungsional;
3. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi secara e-Learning dan Blended Learning dengan mekanisme non budget/non APBD, Fasilitas, Sharing Budget;
4. Koordinasi dan kemitraan dengan lembaga non-pemerintah baik lembaga dalam

negeri maupun lembaga internasional, Pemerintah Pusat (Kementerian/Lembaga) dan Pemerintah Daerah lainnya, diarahkan pada pelaksanaan program, kegiatan yang sesuai dengan budaya lokal dan mendukung Program Prioritas Daerah serta dapat menstimulasi adanya transfer ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta perubahan perilaku yang lebih baik bagi ASN.

5. Membangun kemitraan dengan Kementerian/Lembaga, Pemerintah Kabupaten/Kota, BUMN/BUMD, Swasta, Lembaga Agama, Sekolah, Perguruan Tinggi, TNI, Polri, dan Lembaga Internasional dalam pemanfaatan aset daerah di BPSDMD NTT untuk peningkatan pendapatan asli daerah;
6. Indikator kinerja utama tahun 2025-2030 merupakan sebuah rancangan masa depan BPSDMD NTT yang harus dicapai bersama dan sebagai tantangan besar bagi seluruh jajaran untuk menciptakan masa depan ASN daerah yang profesional dan bermartabat;
7. Kunci pelayanan pengembangan kompetensi terletak pada inovasi yang berbasis pada iptek dengan langkah-langkah terobosan dalam sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) dengan mengutamakan nilai-nilai moralitas, hukum, partisipasi, efektivitas, efisiensi, adil (inklusif), transparan, dan akuntabel.