



LAPORAN KINERJA

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

Tahun 2021

**BKPSDMD Kabupaten Flores Timur
Jalan Ile Lewotolok - Larantuka**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur patut kita haturkan ke hadirat Tuhan Yang Mahakuasa karena atas bimbingan dan penyelenggaraan Ilahi-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2021 dapat diselesaikan dengan baik.

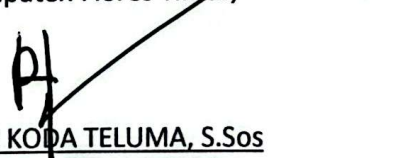
Laporan ini adalah bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan Good Governance di lingkungan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur, yang mengemban tugas menjalankan sebagian urusan pemerintahan di bagian manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Laporan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

Melalui Laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja BKPSDMD selama 1 (satu) tahun yakni tahun 2021, yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

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

Larantuka, Januari 2022

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


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

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah. Sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tugas yang diemban, maka disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021 yang menyajikan berbagai keberhasilan/capaian strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur serta sejumlah permasalahan serta sejumlah hal yang perlu diperbaiki. Berbagai capaian strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja maupun analisis kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran.

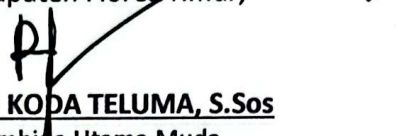
Dalam melaksanakan tugasnya, pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur ditunjang oleh 3 (tiga) program, 11 (sebelas) kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan. Dari hasil pengukuran terhadap program dan kegiatan tersebut, secara umum telah mencapai target >90% yang artinya sangat berhasil sedangkan realisasi keuangannya dari target Rp. 5.903.837.199,- terealisasi sebesar Rp. 5.669.362.039,- atau sebesar 96,03% yang terdiri dari:

- 1) Anggaran Belanja Tidak Langsung sebesar Rp 3.051.082.100,- (Tiga Miliar Lima Puluh Satu Juta Delapan Puluh Dua Ribu Seratus Rupiah), telah terealisasi Rp 2.937.537.036,- (Dua Miliar Sembilan Ratus Tiga Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Tiga Puluh Enam Rupiah) atau 96,28%.
- 2) Anggaran Belanja Langsung sebesar Rp. 2.852.755.099,- (Dua Miliar Delapan Ratus Lima Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Lima Ribu Sembilan Puluh Sembilan Rupiah) telah terealisasi Rp. 2.731.825.003,- (Dua Miliar Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Juta Delapan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Tiga Rupiah) atau 95,76 %.

Dari hasil evaluasi dan analisis terhadap kinerja kegiatan dapat disimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 telah dilaksanakan dengan prinsip efisien dan efektif.

Larantuka, Januari 2022

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


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos

Pembina Utama Muda
NIP.19690725 199703 1 005

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Maksud dan Tujuan	2
1.3 Dasar Hukum	3
1.4 Kedudukan, Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi	4
1.5 Isu Strategis yang dihadapi SKPD	6
1.6 Komposisi Pegawai	6
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA	9
2.1 Perencanaan Kerja	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	14
3.1 Pengukuran Kinerja	14
3.2 Analisa Akuntabilitas Kinerja	18
3.3 Akuntabilitas Keuangan	49
BAB IV PENUTUP	56
4.1 Kesimpulan	56
4.2 Saran	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan	6
Tabel 1.2	Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan	7
Tabel 1.3	Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin	7
Tabel 1.4	Keadaan Pegawai berdasarkan Agama	7
Tabel 2.1	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021	11
Tabel 3.1	Formulir PKK Tahun 2021 unit BKPSDMD Kabupaten Flores Timur	15
Tabel 3.2	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran Yang memadai dan berkualitas TA 2021	19
Tabel 3.3	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran Yang memadai dan berkualitas TA 2021	22
Tabel 3.4	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai fungsi tugas TA 2021	24
Tabel 3.5	Daftar Nama Peserta PIM III Kabupaten Flores Timur Tahun 2021	25
Tabel 3.6	Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2021	26
Tabel 3.7	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional TA 2021	27
Tabel 3.8	Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas penataan aparatur TA 2021	28
Tabel 3.9	Daftar Pelantikan Pejabat Struktural JPTP, Administrator dan Pengawas TA 2020	30
Tabel 3.10	Daftar Pengangkatan Pengawas Sekolah, Ka.UPTD Satuan Pendidikan Formal SD dan SMP Lingkup Pemerintah Kab. Flores Timur Tahun 2021	30
Tabel 3.11	Daftar Rekapitulasi Mutasi dalam Jabatan Fungsional Tahun 2021	31
Tabel 3.12	Daftar Alokasi Formasi CASN Tahun 2021	31
Tabel 3.13	Daftar Jumlah Pelamar Seleksi Administrasi CASN Tahun 2021	32
Tabel 3.14	Daftar Kelulusan CASN Tahun 2021	33
Tabel 3.15	Capaian Sasaran Terwujudnya Peningkatan Disiplin Aparatur TA 2021	34
Tabel 3.16	Tabel Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2021	35
Tabel 3.17	Daftar Rincian Penerima Penghargaan SLKS Tahun 2021	37
Tabel 3.18	Capaian Sasaran Meningkatnya Jenjang Pendidikan ASN sesuai kebutuhan Daerah TA 2021	38
Tabel 3.19	Daftar Jumlah Mahasiswa Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas Tahun 2021	39
Tabel 3.20	Capaian Sasaran Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan Akurat TA 2021	40

Tabel 3.21	Realisasi Pengurusan Mutasi Pangkat PNSD Tahun 2021	42
Tabel 3.22	Rekapitulasi Rekomendasi Pindah Keluar, Pindah Masuk, Mutasi antar OPD Tahun 2021	42
Tabel 3.23	Rekapitulasi Pelayanan MPP dan Pensiun Tahun 2021	43
Tabel 3.24	Daftar Update, Peremajaan dan Penyajian Data Tahun 2021	44
Tabel 3.25	Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021	45
Tabel 3.26	Jumlah PNS berdasarkan Golongan Tahun 2021	45
Tabel 3.27	Jumlah PNS berdasarkan Pendidikan Tahun 2021	45
Tabel 3.28	Jumlah PNS berdasarkan Agama Tahun 2021	46
Tabel 3.29	Rekapitulasi Peserta UD dan PI Tahap I Tahun 2021	46
Tabel 3.30	Rekapitulasi Peserta UD dan PI Tahap II Tahun 2021	47
Tabel 3.31	Rekapitulasi Pelayanan Karpeg, Taspen, Cuti dan Karis/Karsu Tahun 2021	47
Tabel 3.32	Rekapitulas Pengurusan Mutasi Gaji/Berkala Tahun 2021	48
Tabel 3.33	Realiasi Anggaran Belanja Tahun 2021	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

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

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

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

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan LKIP adalah pengukuran kinerja dan evaluasi, serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Dengan adanya LKIP dapat diketahui tingkat capaian kinerja suatu unit organisasi dan hal lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya,

terutama gambaran mengenai tingkat kesesuaian antara program dan kegiatan yang direncanakan dengan realisasinya. Laporan ini dapat juga digunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana kinerja dan rencana anggaran di tahun mendatang.

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

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021 unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur sebagai bentuk tanggungjawab dan ketaatan terhadap aturan pemerintah.

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 adalah melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan

Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 sebagai berikut:

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

1.3 Dasar Hukum

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 mengacu pada:

1. Undang-undang No. 28 tahun 1999, tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Instruksi Presiden No. 7 tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 239/IX/6/8/2004, tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 1 Tahun 2013 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2013 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 0085);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Flores Timur;
8. Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur;

1.4 Kedudukan, Tugas Pokok Fungsi dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah maka kedudukan, tugas pokok fungsi dan struktur organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut:

a. Kedudukan:

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

b. Tugas Pokok :

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

c. Fungsi:

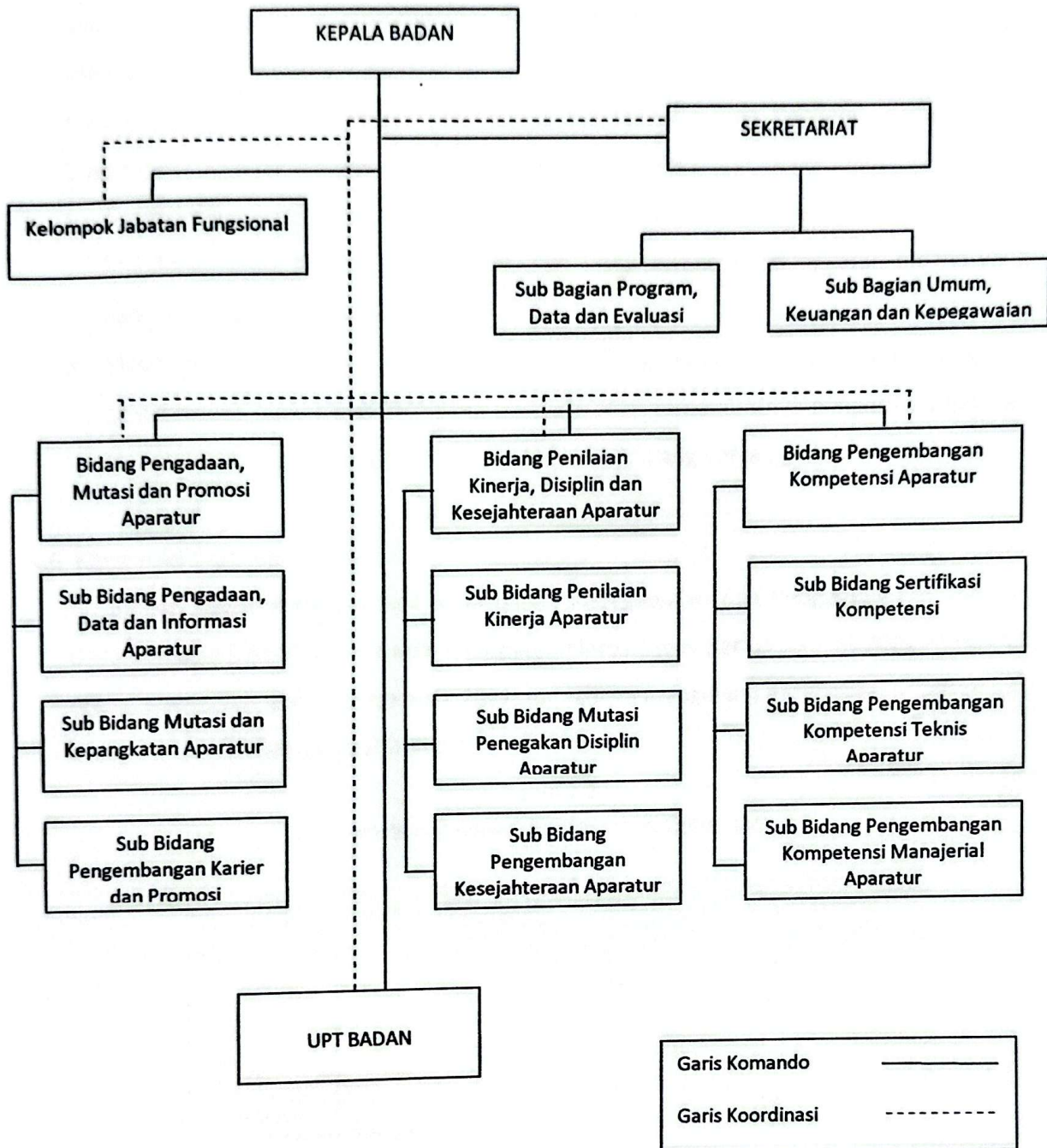
Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah disesuaikan berdasarkan uraian tugas pokok masing-masing unsur penunjang pada unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur.

d. Struktur Organisasi:

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

Bagan I

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



1.5 Isu Strategis yang dihadapi OPD

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

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

1. Belum tersusunnya standar kompetensi jabatan secara menyeluruh.
2. Maraknya kasus pelanggaran disiplin oleh PNS, termasuk pelanggaran pidana yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil
3. Masih rendahnya tingkat pemahaman regulasi kepegawaian terutama oleh pengelola kepegawaian dari setiap OPD yang menyebabkan terhambatnya pengurusan hak-hak kepegawaian yang merugikan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

1.6 Komposisi Pegawai.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur per 01 Januari 2021 adalah 42 orang, sedangkan per 31 Desember 2021, jumlahnya mengalami perubahan, sebanyak 38 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan

Golongan	Keadaan 1 Januari 2021 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2021 (Orang)
IV	3	4
III	32	28
II	6	5
I	1	1
Jumlah	42	38

Tabel 1.2
Keadaan Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Keadaan 1 Januari 2021 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2021 (Orang)
S3	-	-
S2	2	3
S1	18	15
D III	4	4
D II	-	-
D I	-	-
SLTA	17	15
SLTP	1	1
SD	-	-
Jumlah	42	38

Tabel 1.3
Keadaan Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keadaan 1 Januari 2021 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2021 (Orang)
Laki-laki	31	29
Perempuan	11	9
Jumlah	42	38

Tabel 1.4
Keadaan Pegawai berdasarkan Agama:

Agama	Keadaan 1 Januari 2021 (Orang)	Keadaan 31 Desember 2021 (Orang)
Katolik	38	34
Islam	4	4
Protestan	-	-
Hindu	-	-
Budha	-	-
JUMLAH	42	38

1.7 Sistematika Penulisan

Laporan Kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- 2.1 Perjanjian dan Penetapan Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

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

BAB IV PENUTUP

- 4.1 Kesimpulan
- 4.2 Saran

Lampiran-Lampiran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 PERENCANAAN KERJA

Langkah awal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi/instansi khususnya BKPSDMD Kabupaten Flores Timur adalah perencanaan strategis, agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal maupun nasional. Melalui pendekatan perencanaan strategis yang jelas dan sinergis, akan lebih menyelaraskan visi dan misinya dengan potensi, peluang dan kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan akuntabilitas kinerja. Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan urusan kepegawaian akan diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025 dan sehubungan dengan berakhirnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Flores Timur Tahun 2017-2022, maka sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program dan kegiatan serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun Anggaran 2021 didasarkan pada Perjanjian Kinerja dan Penetapan Kinerja Tahun Anggaran 2021.

2.1.1. Perjanjian Kinerja

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

Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja

(outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan Penyusunan Perjanjian Kinerja sebagai berikut :

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

2.1.2 Penetapan Kinerja

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

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

BKPSDMD Kabupaten Flores Timur telah membuat penetapan kinerja tahun 2021 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini digolongkan atas 2 indikator yakni Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja (Penunjang) Lainnya. Indikator Kinerja Utama memuat Program dan Kegiatan eksternal yang dilaksanakan dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Flores Timur sedangkan Indikator Kinerja

(Penunjang) lainnya memuat program dan kegiatan internal yang dipusatkan dalam upaya menata kelembagaan dan tata laksana serta mengefektifkan kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur. Adapun Ringkasan perjanjian kinerja (perubahan) tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target Sebelum Perubahan	Target Setelah Perubahan
1	2		3	4	5
	Terwujudnya keterse-diaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah administrasi surat menyurat	12 Bulan	12 Bulan
		b	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	12 Bulan	12 Bulan
		c	Tersedianya Alat Tulis Kantor, Tersedianya jasa kebersihan kantor	12 Bulan	29 Jenis, 14Jenis
		d	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	12 Bulan	12 Bulan
		e	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	12 Bulan	12 Bulan
		f	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 Bulan	12 Bulan
		g	Tersedianya makanan dan minuman	12 Bulan	250 Porsi
		h	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	12 Bulan	12 Kali
		i	Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	12 Bulan	1 Orang

	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara, Jumlah kendaraan dinas/operasional yang difasilitasi jasa perizinan	12 Bulan	1 Unit 5 Unit
		b	Terpeliharanya gedung kantor	12 Bulan	1 Unit
		c	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	12 Bulan	6 Jenis
		d	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	12 Bulan	5 Jenis
	Meningkatkan Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	a	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis fungsional	-	2 Orang
		b	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	18 Orang	6 Orang
	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	7 Dokumen	7 Dokumen
	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional	a	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	54 CPNS	54 CPNS
	Meningkatnya kualitas penataan aparatur	a	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	206 Orang	206 Orang / Dok
		b	Jumlah penempatan CPNS, Jumlah penerimaan CPNS, Jumlah pengadaan PPPK & jumlah pengangkatan CPNS	519 Formasi	168 Orang, 3000 Plamr, 583 Orang, 168 Orang
	Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	a	Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	20 Kasus	20 Kasus
		b	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20 Orang	10 Orang

Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah	a	Pemberian bantuan Tubel, lbel dan Ikatan Dinas	100 Orang	100 Orang
Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	a	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	2.790 Orang	2.790 Orang
	b	Penataan sistem aparatur purnabhakti/pensiun	150 Orang	175 Orang
	c	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data Informasi Kepegawaian	6.100 File	6.100 File
	d	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100 Orang	100 Orang
	e	Jumlah sistem informasi administrasi proses/penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	400 Orang	400 Kartu

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

Program	Anggaran Sebelum Perubahan	Anggaran Sesudah Perubahan
1. Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota	Rp. 3.327.296.736,-	Rp.3.409.764.616,-
2. Kepegawaian Daerah	Rp. 1.597.365.583,-	Rp.1.488.168.783,-
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.182.978.400,-	Rp.1.005.903.800,-

Dalam pelaksanaannya selama 2021, semua indikator kegiatan dalam perjanjian kinerja ini dilaksanakan meskipun belum mencapai hasil sempurna namun telah dilaksanakan secara maksimal, adapun ketidaksempurnaan dalam melaksanakan kegiatan tentunya akan menjadi perhatian ke depan.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Pengukuran Kinerja

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

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

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

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

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

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

Bila dilihat berdasarkan pencapaian sasaran-sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur sesuai dengan Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2021, maka Pengukuran Kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur tahun 2021 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Formulir Pengukuran Kinerja Kegiatan (PKK) Tahun 2021

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Flores Timur

Program	Kegiatan					% Capaian Target	Ket
	Uraian	Indikator Kinerja	Sat	Target	Realisasi		
1	2	3	4	5	6	7	8
Sasaran Strategis 1: Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Pelayanan Administrasi perkantoran	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah administrasi surat menyurat	Bln	12	12	100	
	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	Bln	12	12	100	
	Penyediaan ATK dan jasa kebersihan kantor	Tersedianya ATK, tersedianya jasa kebersihan kantor	Jenis	29 14	29 14	100	
	Penyediaan barang cetak & penggandaan	Tersedianya barang cetak & penggandaan	Bln	12	12	100	
	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	Bln	12	12	100	
	Penyediaan bahan bacaan & peraturan perundang-undangan	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Bln	12	12	100	
	Penyediaan makanan dan minuman	Tersedianya makanan dan minuman	Porsi	250	250	100	
	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Kali	12	57	475	

	Penyediaan jasa tenaga pendukung & teknis perkantoran	Jumlah tenaga/jasa pendukung teknis perkantoran	Org	1	1	100	
Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Peningkatan Sarana dan prasarana Aparatur	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas & operasional, Pemeliharaan dan perijinan kendaraan dinas/operasional	Jmlah kendaraan dinas/ operasional yang dipelihara,	Unit	1	1	70	
		Jmlah kendaraan dinas/ operasional yang difasilitasi jasa perizinan		5	2		
	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung ktr	Terpeliharanya gedung kantor	Unit	1	1	100	
	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	6	3	50	
	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	5	3	60	
Sasaran Strategis 3: Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi							
Peningkatan Kapasitas SDA	Pendidikan dan pelatihan formal	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis fungsional	Org	2	2	100	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	Penyelenggaraan Diklat Teknis Fungsional dan Kepemimpinan	Org	6	6	100	
Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas							
Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Penyusunan Laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	Dok	7	7	100	
Sasaran Strategis 5 : Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi							
Peningkatan Kapasitas SDA	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNS	Pendidikan & Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	CPNS	54	54	100	
Sasaran Strategis 6 : Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur							
Pembinaan	Penyusunan rencana	Jumlah dokumen	Org/	206	183	88,8	

& Pengemb. Aparatur	pembinaan karier PNS	penyusunan rencana pembinaan karier	Dok			3	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Seleksi Penerimaan calon PNS	Jumlah penempatan CPNS, Jumlah peneri- maan CPNS, Jumlah pengadaan PPPK dan jumlah pengangkatan CPNS	Org, Plmr, Org, Org	168 3.000 583 168	- 2.990 583 168	95,4 6	
Sasaran Strategis 7 : Terwujudnya peningkatan Disiplin aparatur							
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Jumlah Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	Kasus	20	22	110	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Org	10	19	190	
Sasaran Strategis 8 : Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah							
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Pemberian bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Pemberian bantuan Tubel, lbel dan Ikatan Dinas	Org	100	84	84	
Sasaran Strategis 9 : Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat							
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan mutasi PNSD	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	Org	2.790	2.237	80,1 8	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Penataan sistem administrasi aparatur purnabakti/pensiun	Penataan sistem aparatur purnabhakti/ pensiun	Org	150	205	136, 67	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Pengumpulan, Pengolahan, penyajian data informasi kepegawaian	Pengumpulan, pengol- lahan dan penyajian data informasi kepegawaian	File	6.100	4.714	77,2 8	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Ujian dinas dan penyesuaian ijasah	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Org	100	118	118	
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Penataan sistem administrasi/proses penyesuaian karpeg, taspen & Karis/ Karsu	Jumlah sistem informasi administrasi proses/ penyesuaian Karpeg/ Taspen dan Karis/Karsu	Kartu	400	629	157, 25	

Sasaran Strategis 10 : Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai sesuai ketentuan yang berlaku							
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Sosialisasi Aturan Kepegawaian	Jumlah peserta yang mengikuti sosialisasi aturan kepegawaian bagi PNS	-	-	-	-	
Sasaran strategis 11 : Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat							
Pembinaan & Pengemb. Aparatur	Pembangunan Sistem Aplikasi Kepegawaian Daerah	Tersedianya 1 unit aplikasi kepegawaian	-	-	-	-	

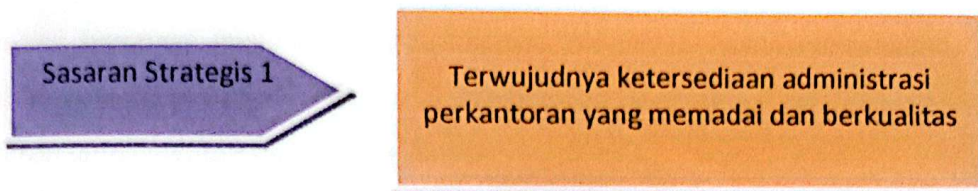
3.2. Analisa Akuntabilitas Kinerja

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

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

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran dan kegiatan, maka dapat dievaluasi nilai capaian masing-masing kinerja. Nilai capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 dapat dilihat dari perbandingan kinerja capaian sasaran dan capaian kegiatan dengan tahun

sebelumnya. Adapun analisa perbandingan nilai realisasi kinerja kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :



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

Tabel 3.2

Analisis Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah administrasi surat menyurat	Bln	12	100	12	12	100	3696
2	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	Bln	12	100	12	12	100	60
3	Tersedianya ATK Tersedianya jasa kbersihan kantor	Jenis	12	100	29	29	100	40
			12	100	14	14	100	87
4	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	Bln	12	100	12	12	100	590.000
5	Tersedianya komponen listrik dan penerangan	Bln	12	100	12	12	100	59
6	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Bln	12	100	12	12	100	60
7	Tersedianya makanan dan minuman	Porsi	12	100	250	250	100	2700
8	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Kali	51	141,67	12	57	475	251
9	Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	Org	12	100	1	1	100	60
Rata-rata capaian Kinerja			100				100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja tahun 2021 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali.**

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

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

1. Penyediaan jasa surat menyurat

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah jumlah administrasi surat menyurat seperti meterai dan belanja paket pengiriman selama 12 bulan yang terdiri dari belanja meterai untuk kelengkapan administrasi kantor sebanyak 250 lembar dan biaya pengiriman berkas/dokumen melalui jasa pengiriman sebanyak 12 kali. Realisasi per 31 Desember 2020 adalah terserapnya penggunaan administrasi perkantoran sebanyak 262 kali dengan rincian belanja meterai sebanyak 250 lembar dan pengiriman berkas kepegawaian sebanyak 12 kali (100%).

2. Penyediaan jasa komunikasi, listrik dan air

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah pembayaran tagihan telepon, listrik dan air selama 12 bulan. Sepanjang Tahun 2021, pembayaran tagihan telepon, indihome, listrik dan air telah dilaksanakan demi lancarnya pelaksanaan kegiatan baik di lingkungan kantor (100%).

3. Penyediaan ATK dan penyediaan jasa kebersihan kantor

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya kebutuhan Alat Tulis Kantor sebanyak 29 jenis ATK untuk segala keperluan kantor dan tersedianya jasa kebersihan kantor sebanyak 14 jenis selama 12 bulan. Realisasinya adalah tersedianya Alat Tulis Kantor sebanyak 29 jenis dan jasa kebersihan kantor sebanyak 14 jenis selama 12 bulan untuk mendukung aktivitas pelayanan kantor (100%).

4. Penyediaan barang cetak dan penggandaan

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya kebutuhan bahan cetak dan penggandaan sebanyak 75.000 lembar selama 12 bulan. Realisasinya selama tahun

2021 adalah terpenuhinya bahan cetak dan penggandaan sebanyak 75.000 lembar selama 12 bulan (100%).

5. Penyediaan komponen instalasi listrik /penerangan bangunan kantor

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah penyediaan komponen listrik dan penerangan selama 12 bulan berupa 4 jenis material. Realisasinya adalah tersedianya komponen listrik dan penerangan berupa 4 jenis material selama 12 bulan (100%).

6. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan

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

7. Penyediaan makanan dan minuman

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah tersedianya makan dan minum baik untuk rapat dan makan minum tamu sebanyak 250 porsi. Realisasinya adalah terpenuhinya makan minum baik untuk kepentingan rapat, pertemuan, dsbnya sebanyak 250 porsi (100%).

8. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi

Target pembelanjaan pos kegiatan ini adalah terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi sebanyak 12 kali. Realisasinya adalah terlaksananya kegiatan rapat koordinasi dan konsultasi sebanyak 57 kali (475%).

9. Penyediaan jasa tenaga pendukung dan teknis perkantoran

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

Sasaran Strategis 2

Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas

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

Tabel 3.3

Analisis Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas Tahun Anggaran 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara, Jumlah kendaraan dinas/operasional yang difasilitasi jasa perizinan	Unit	12	100	1	1	100	9
			12	100	5	2	40	8
2	Terpeliharanya gedung kantor	Unit	12	100	1	1	100	2
3	Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	12	100	6	3	50	60
4	Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	Jenis	12	100	5	3	60	48
Rata-rata capaian Kinerja				100			70	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja tahun 2021 rata-rata capaiannya 70% yang dapat dikategorikan Baik**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2020 relatif menurun.

Hal ini disebabkan karena kurang kontrolnya pengelola keuangan dalam hal pelunasan dan pembayaran jasa perizinan pada kantor Samsat sampai dengan akhir tahun anggaran sehingga anggaran yang disediakan tidak digunakan dan disetor kembali ke kas daerah.

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

- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional dan penyediaan jasa perizinan kendaraan dinas/operasional

Target kinerjanya adalah terpeliharanya kendaraan dinas berupa 1 unit kendaraan roda empat dan penyediaan jasa perizinan kendaraan dinas 5 unit selama 12 bulan dan terealisasi dengan pemenuhan kebutuhan suku cadang dan perawatan kendaraan dinas sebanyak 1 (100%) unit dan jasa perizinan sebanyak 2 unit (40%).

- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor

Target kinerjanya adalah terpeliharanya 1 (satu) unit gedung kantor yang layak untuk digunakan. Realisasinya adalah pemeliharaan 1 (satu) unit gedung kantor yang selama ini digunakan untuk menunjang kinerja pegawai (100%).

- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor

Target kinerjanya adalah jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara seperti komputer, laptop dan printer. Realisasinya adalah terpeliharanya perlengkapan penunjang kantor tersebut sebanyak 3 (tiga) jenis (50%).

- ✓ Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor

Target kinerjanya adalah jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara seperti Meubel dan Service AC dan pengisian Freon AC. Realisasinya adalah terpeliharanya peralatan penunjang kantor tersebut sebanyak 3 jenis (60%).

Sasaran Strategis 3

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

Sasaran "Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi" ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.4

Capaian Sasaran Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja Tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis fungsional	org	-	-	2	2	100	28
2	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	org	3	18,57	6	6	100	445
	Rata-rata capaian Kinerja			18,57			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2020 terjadi kenaikan capaian sebesar 81,43%.

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

1. Pendidikan dan Pelatihan formal

Target kinerjanya adalah jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis fungsional sebanyak 2 (dua) orang dan realisasinya 2 (dua) orang PNS telah mengikuti kegiatan diklat teknis fungsional di Denpasar, Bali.

2. Diklat Teknis , Fungsional dan Kepemimpinan

- Pemerintah Kabupaten Flores Timur telah mengirimkan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) sebanyak 6 (enam) orang. Kegiatan berjalan lancar tanpa ada kendala apapun. Peserta PIM III untuk tahun 2021 berjumlah 6 orang. Dari 6 orang ini proses pelaksanaannya terjadi dalam 2 gelombang yaitu gelombang I sebanyak 5 peserta dan gelombang II sebanyak 1 peserta. Tempat pelaksanaan kegiatan juga terjadi pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang.

Tabel 3.5
Daftar Nama Peserta Pim Tingkat III Kabupaten Flores Timur Tahun 2021

No	Nama	Jabatan/Instansi	Keterangan
1	Ariston Kolot Ola, S.STP	Camat Adonara	Gelombang I
2	Yoh. M. Viane Manggotu Tukan, ST	Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Flores Timur	Gelombang I
3	Damianus Lama Wuran	Camat Adonara Timur	Gelombang I
4	Fransiskus Xaverius Resiona, S.Sos	Sekretaris Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Flores Timur	Gelombang I
5	Hermanus Hugu Tukan, S.Sos, MM	Sekretaris Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Flores Timur	Gelombang I
6	Lambertus Ulin Tokan, SE	Camat Kelubagolit	Gelombang II

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

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

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

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

Sasaran Strategis 4

Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas

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

Tabel 3.6

Capaian Sasaran Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	Dok	7	100	7	7	100	7
	Rata-rata capaian Kinerja			100			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali**. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2020 relatif stabil di posisi capaian 100%. Hal ini didukung komitmen atasan dan seluruh elemen terkait dalam BKPSDMD Kabupaten Flores Timur untuk selalu melaksanakan kewajiban sebagai sebuah organisasi dengan baik, termasuk dalam sasaran, yaitu kewajiban menyusun laporan pertanggungjawaban baik pertanggungjawaban keuangan dan laporan pertanggungjawaban kinerja.

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

Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD:

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

Sasaran Strategis 5

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

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

Tabel 3.7

Capaian Sasaran Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat Tugas fungsi dan Diklat Fungsional TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	CPNS	-	-	54	54	100	646
	Rata-rata capaian Kinerja			-			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 rata-rata capaiannya 100% yang dapat dikategorikan Baik Sekali.**

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

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III

Target kinerjanya adalah pendidikan dan pelatihan prajabatan golongan II dan III dan realisasinya adalah terlaksananya kegiatan Diklat Prajabatan Golongan II dan III di Kupang bagi 54 CPNS (100%).

Kegiatan Latsar CPNS Pemkab Flores Timur untuk Tahun Anggaran 2021 secara umum berjalan baik tanpa ada hambatan. Peserta Latsar Tahun 2021 sebanyak 54 orang dengan rincian Golongan II sebanyak 22 orang dan Golongan III sebanyak 32 orang. Pelaksanaan kegiatan terjadi pada awal Maret tahun 2021. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur di Kupang.

Sasaran Strategis 6

Meningkatnya kualitas penataan aparatur

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

Tabel 3.8
Pencapaian Sasaran Meningkatnya kualitas Penataan Aparatur TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	Org/Dok	470	228,16	206	183	88,83	1.781
2	Jumlah penempatan CPNS, Jumlah penerimaan CPNS, Jumlah pengadaan PPPK dan Jumlah pengangkatan CPNS	Org Plmr	54	100	168 3000 583 168	2990 583 129	95,46	7.500
Rata-rata capaian Kinerja				100			92,15	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 capaiannya 92,15% yang dapat dikategorikan Baik Sekali. Bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya tahun 2020 terjadi penurunan capaian sebesar 7,85%.

Untuk meningkatkan capaian kearah yang lebih baik lagi maka ada beberapa langkah strategis yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur, antara lain:

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

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

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

Diharapkan kedepannya, capaian sasaran kegiatan ini dapat lebih ditingkatkan.

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

1. Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS

Target kinerjanya adalah jumlah jabatan yang terisi sesuai kebutuhan jabatan yang lowong sebanyak 206 orang. Realisasinya adalah sepanjang tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021, atas 6 (tiga) jabatan yang lowong. Jadwal Pelaksanaan Seleksi tersebut diselenggarakan dari tanggal 20 September sampai dengan tanggal 08 Oktober 2021. Keenam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tersebut adalah :
 - a. Jabatan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
 - b. Jabatan Kepala Dinas Tenaga Kerja.
 - c. Jabatan Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika.
 - d. Jabatan Kepala Perhubungan.
 - e. Jabatan Kepala Dinas Sosial.
 - f. Jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Jumlah peserta Managerial sebanyak : 30 orang.

Jumlah peserta Bidang sebanyak : 29 orang.

2. Rekapitulasi Pelantikan Pejabat Struktural, JPTP, Administartor dan Pengawas sampai dengan bulan Desember 2021 sebanyak 3 kali dan 1 (satu) kali pelantikan kepala sekolah dengan total ASN yang dilantik sebanyak 183 orang (88,83%), Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.9
Daftar Pelantikan Pejabat Struktural JPTP, Administrator & Pengawas Tahun 2021

No	Tgl Pelantikan	Nama Jabatan	Eselon	Jumlah
1	30 April 2021	JPTP	II.b	7 orang
2	20 September 2021	Administrator	III.a	9 orang
		Administrator	III.b	17 orang
		Pengawas	IV.a	55 orang
		Pengawas	IV.b	12 orang
3	22 Nopember 2021	JPTP	II.b	6 orang
		Administrator	III.a	16 orang
		Administrator	III.b	18 orang
		Pengawas	IV.a	21 orang
		Pengawas	IV.b	7 orang
		Jumlah		168 orang

3. Sedangkan Rekapitulasi Pemberhentian dan Pengangkatan Pengawas Sekolah, Kepala UPT Dinas Satuan Pendidikan Formal Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama sampai dengan keadaan Desember 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10
Daftar Pengangkatan Pengawas Sekolah, Ka.UPTD Satuan Pendidikan Formal SD & SMP
Lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021

No	Tgl Pelantikan	Nama Jabatan	Jumlah
12.	02 Juli 2021	Pengawas Sekolah	05 orang
		Kepala UPTD Satuan Pendidikan Formal SMP	01 orang
		Kepala UPTD Satuan Pendidikan Formal SD	09 orang
		JUMLAH	15 orang

Selain mengurus pelantikan pejabat struktural, anggaran dalam kegiatan ini juga digunakan untuk mengurus jabatan fungsional yang ada di Kabupaten Flores Timur mulai dari pengangkatan pertama kali dalam jabatan fungsional hingga perpindahan

jabatan fungsional. Adapun rekapan selama tahun 2021 dapat ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Daftar Rekapitulasi Mutasi dalam Jabatan Fungsional Tahun 2021

No	Jenis Mutasi	Jumlah	Ket
1	Penyetaraan Jabatan dari Administratif ke dalam Jabatan Fungsional	258 orang	
2	Pengangkatan Pertama Kali	180 orang	
3	Pengangkatan Kembali	8 orang	
4	Kenaikan/Perpindahan Jabatan	110 orang	
5	Pembebasan Sementara	7 orang	
	Total	563 orang	

2. Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah

Untuk Tahun 2021 kegiatan pelaksanaan Seleksi CPNS diawali dengan :

1. Penetapan Formasi

Penetapan Formasi CASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Flores Timur melalui Keputusan Menpan RB Nomor 585 Tahun 2021 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.12
Daftar Alokasi Formasi CASN Tahun 2021

ASN	ALOKASI FORMASI
CPNS	168
PPPK Fungsional Non Guru	31
PPPK Fungsional Guru	552
TOTAL ALOKASI	751

2. Pendaftaran dan Seleksi Administrasi

Sebelumnya pada pelaksanaan CASN Tahun 2021, secara kewenangan penyelenggara terdiri atas :

- a. Instansi Daerah : Formasi CPNS dan PPPK Fungsional Non Guru
- b. Kemendikbud : Formasi Fungsional Guru

Pelaksanaan untuk pendaftaran dan seleksi administrasi :

Pendaftaran Seleksi ASN	: 30 Juni s/d 26 Juli 2021
Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	: 02 Agustus 2021
Masa Sanggah	: 04 s/d 06 Agustus 2021
Jawab Sanggah	: 04 s/d 13 Agustus 2021
Pengumuman Pasca Sanggah	: 15 Agustus 2021

Secara rinci untuk Pendaftaran dan Seleksi Administrasi sebagai berikut :

Tabel 3.13

Jumlah Pelamar Seleksi Administrasi CASN Tahun 2021

ASN	Jumlah Pelamar	Seleksi Administrasi	
		MS	TMS
CPNS	1.733	1.604	129
PPPK Fungsional Non Guru	144	49	95
PPPK Fungsional Guru	1.337	1.337	0
TOTAL	3.214	2.990	224

3. Pelaksanaan Seleksi

a. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) CPNS

Waktu Pelaksanaan	: 08 s/d 12 September 2021
Tempat	: Gedung Multi Event Hall OMK Larantuka
Jumlah PC	: 100 Unit Utama, 5 Unit Cadangan dan 10 Unit khusus peserta suhu >37° C (Total : 115 Unit PC)
Jumlah Sesi	: 18 Sesi (100 orang per sesi)
Peserta	: Hadir : 1.509 orang Tidak Hadir : 59 orang Jumlah : 1.604 orang

b. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) PPPK

Waktu Pelaksanaan	: 13 September 2021
Tempat	: Gedung Multi Event Hall OMK Larantuka
Jumlah PC	: 100 Unit Utama, 5 Unit Cadangan dan 10 Unit khusus peserta suhu >37° C (Total : 115 Unit PC)

- Jumlah Sesi : 1 Sesi (49 orang)
- Peserta : Hadir : 48 orang
 Tidak Hadir : 1 orang
 Jumlah : 49 orang
- c. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS
- Waktu Pelaksanaan : 02 s/d 03 Desember 2021
- Tempat : Gedung Multi Event Hall OMK Larantuka
- Jumlah PC : 50 Unit Utama, 5 Unit Cadangan dan 5 Unit khusus peserta suhu $>37^{\circ}\text{C}$ (Total : 60 Unit PC)
- Jumlah Sesi : 5 Sesi (50 orang per sesi)
- Peserta : Hadir : 242 orang
 Tidak Hadir : 1 orang
 Jumlah : 243 orang
- d. Penetapan NIP CPNS dan NI PPPK

Tabel 3.14

Kelulusan Seleksi CASN Tahun 2021

CASN	JUMLAH LULUS
CPNS	129
PPPK Fungsional Non Guru	24
PPPK Fungsional Guru	321
TOTAL	474

Pelaksanaan Penetapan NIP CPNS dan NI PPPK dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022.

- Jumlah Sesi : 1 Sesi (49 orang)
- Peserta : Hadir : 48 orang
 Tidak Hadir : 1 orang
 Jumlah : 49 orang
- c. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS
- Waktu Pelaksanaan : 02 s/d 03 Desember 2021
- Tempat : Gedung Multi Event Hall OMK Larantuka
- Jumlah PC : 50 Unit Utama, 5 Unit Cadangan dan 5 Unit khusus peserta suhu $>37^{\circ}$ C (Total : 60 Unit PC)
- Jumlah Sesi : 5 Sesi (50 orang per sesi)
- Peserta : Hadir : 242 orang
 Tidak Hadir : 1 orang
 Jumlah : 243 orang
- d. Penetapan NIP CPNS dan NI PPPK

Tabel 3.14

Kelulusan Seleksi CASN Tahun 2021

CASN	JUMLAH LULUS
CPNS	129
PPPK Fungsional Non Guru	24
PPPK Fungsional Guru	321
TOTAL	474

Pelaksanaan Penetapan NIP CPNS dan NI PPPK dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022.

Sasaran Strategis 7

Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur

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

Tabel 3.15
Capaian Sasaran Terwujudnya Peningkatan Disiplin Aparatur TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Jumlah Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	Kasus	24	120	20	22	110	90
2	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Org	20	100	10	19	190	45
Rata-rata capaian Kinerja				100			100	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 capaiannya 100% yang dikategorikan Baik Sekali.**

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

- ✓ Memproses pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang terlibat Kasus Korupsi yang telah berkekuatan hukum tetap sesuai amanah Surat Edaran Mendagri Nomor 160/6867/SJ pada 10 September 2018 yang ditujukan untuk seluruh bupati dan wali kota di seluruh Indonesia tentang Penegakan Hukum terhadap aparatur sipil negara yang melakukan tindak pidana korupsi.
- ✓ Melakukan uji petik terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS maupun kasus-kasus indisipliner lainnya dengan lebih sigap dan cepat.
- ✓ Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan pihak lain seperti Inspektorat dan Pol PP dalam penegakan disiplin bagi PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur.

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

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

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

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

Sesuai amanat PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka BKPSDMD sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan dan kesadaran PNS terhadap peraturan disiplin dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi dan pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance) melalui pengukuran persentase penanganan terhadap kasus pelanggaran disiplin PNS.

Target kinerjanya adalah penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS baik tingkat ringan, sedang maupun berat sebanyak 20 kasus. Realisasinya adalah selama tahun 2021 terlaksananya penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 22 kasus (110%) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.16

Tabel Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin PNS Tahun 2021

No.	Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Keterangan
1	8 Kasus PNS (kasus bawaan 2020)	8 Kasus ini dalam proses pemeriksaan Inspektorat Daerah Kabupaten Flores Timur
2	5 Kasus PNS	5 Kasus PNS telah dibahas dalam Rapat Dewan Pertimbangan Kepegawaian Tahap I
3	3 PNS	3 Kasus PNS Pembinaan Internal oleh Pimpinan OPD di Unit Kerja masing-masing
	Sub Total	16 PNS
No.	Jumlah PNS yang Mengajukan Permohonan Perceraian	Keterangan
1	3 PNS	3 PNS proses Pemberian Rekomendasi Ijin Perceraian
	Sub Total	3 PNS

No.	Jumlah PNS yang Tersangkut kasus Tindak Pidana Korupsi	Keterangan
1.	4 PNS	4 PNS dalam proses Penjatuhan Sanksi Administrasi Kepegawaian
	Sub Total	4 PNS
	TOTAL	22 PNS

2. Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi.

Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan/reward bagi PNS yang menunjukkan prestasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Adapun untuk mencapai target kegiatan ini, sebelumnya melewati tahapan uji petik di lapangan sebelum diusulkan untuk mendapatkan penghargaan Satya Lancana Karya Satya (SLKS) dari Presiden Republik Indonesia. Kegiatan Pemberian Satya Lancana Karya Satya bagi PNS merupakan salah satu upaya Pemerintah Daerah untuk memberikan penghargaan kepada PNS yang telah menunjukkan pengabdian, kesetiaan, kejujuran, kecakapan, kedisiplinan dan loyalitas dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan 3 (tiga) jenis penghargaan yaitu bagi PNS yang memiliki masa kerja 10, 20 dan 30 tahun. Satya Lancana Karya Satya adalah Tanda Kehormatan yang diberikan oleh Presiden Republik Indonesia, seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan. Penghargaan tersebut diharapkan dapat memacu semangat, motivasi dan dedikasi kinerja PNS, serta menimbulkan kebanggaan karena pengabdian mereka dihargai oleh negara. Lebih jauh, PNS yang menerima penghargaan ini seyogyanya menjadi teladan dan panutan bagi rekan-rekan PNS di lingkungan SKPD mereka masing-masing. Penyerahan Satyalencana Karya Satya bagi PNS Tahun Anggaran 2021 tidak dilaksanakan dalam upacara peringatan HUT Republik Indonesia ke-76 tanggal 17 Agustus 2021 seperti berbiasa setiap tahunnya karena pandemi covid-19. Penerimaan dilaksanakan pada kantor BKPSDMD Kabupaten Flores Timur pada pertengahan Desember Tahun 2021.

Pada saat diserahkan Surat Keputusan Presiden RI dan Lencana kepada PNS yang bersangkutan dan Piagam Tanda Jasa. Selain mendapatkan tanda penghargaan SLKS juga diberikan uang penghargaan secukupnya sesuai dengan kondisi keuangan daerah. Dengan pemberian cendramata ini, diharapkan dapat menjadi motivasi bagi yang PNS lain untuk tetap tekun dan menunjukkan prestasi dalam pelaksanaan tugasnya. Tahun

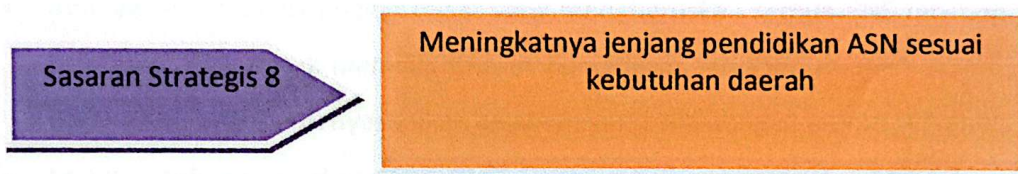
2021 sebanyak 19 orang PNS yang mendapatkan penghargaan SLKS yang dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 3.17

Daftar Rincian Jumlah Penerima Penghargaan SLKS Tahun 2021

No.	Uraian	Jumlah Penerima Penghargaan SLKS
1.	Tanda Kehormatan SLKS 30 Tahun	7 orang
2.	Tanda Kehormatan SLKS 20 Tahun	5 orang
3.	Tanda Kehormatan SLKS 10 Tahun	7 orang
	Jumlah	19 orang

Selain menerima penghargaan berupa tanda kehormatan Satya Lancana Karya Satya, para PNS penerima penghargaan juga diberikan hadiah tambahan yang berupa uang sebesar masing-masing Rp. 500.000,-. Pemberian ini diharapkan mampu memacu para PNS untuk meningkatkan kinerja dan pengabdianya. Pemilihan penerima tanda penghargaan ini pun juga melewati tahapan seleksi yang dilakukan dan juga untuk membuktikan kinerja PNS yang bersangkutan maka juga dilakukan uji petik baik terhadap yang bersangkutan sendiri, juga terhadap atasan langsung dan masyarakat umum.



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

Tabel 3.18
Capaian Sasaran Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Pemberian bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas	Org	158	137,39	100	84	84	75
	Rata-rata capaian Kinerja			100			84	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 capaiannya 84% yang dikategorikan Baik.**

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

1. Faktor Pendukung :

- Adanya regulasi dari tingkat pusat yang mengharuskan semua PNS terutama para pendidik/ guru untuk memiliki tingkat pendidikan tertentu, menyebabkan semua pihak harus segera menyesuaikan keadaan yang ada dengan aturan tersebut:
- Minat untuk melanjutkan pendidikan, memperbaiki kinerja dari PNS cukup tinggi
- Adanya bantuan beasiswa baik beasiswa full, coast sharing atau apapun yang membantu PNS yang tidak memiliki biaya untuk melanjutkan pendidikan.

2. Faktor Penghambat :

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

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

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

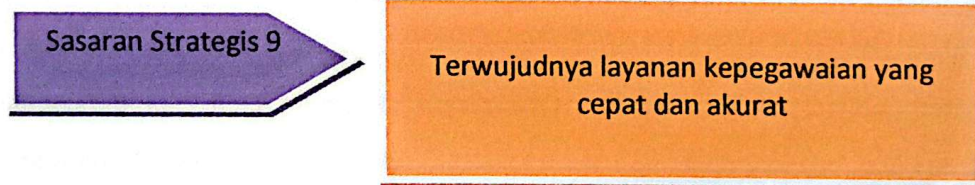
Dalam mewujudkan Sasaran ini didukung oleh 1 (satu) yaitu:

Kegiatan : Pemberian Bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas :

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan serta mengembangkan kepribadian aparatur yang lebih baik, Pemerintah Kabupaten Flores Timur memberikan kesempatan kepada seluruh PNS untuk melanjutkan pendidikannya baik melalui sistem Ijin Belajar maupun Tugas Belajar. Sasaran utamanya adalah seluruh PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur. Pendasaran kegiatan ini adalah sesuai Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 11 Tahun 2007 tentang Pemberian Bantuan Tugas Belajar bagi PNS Daerah. Pada tahun 2021 ini. Target kinerjanya adalah meningkatkan jenjang pendidikan PNS dengan melayani semua proses kepegawaian menyangkut permohonan Tugas Belajar, Ijin Belajar Pegawai Negeri Sipil maupun Ikatan Dinas sebanyak 100 orang. Realisasinya adalah terbantunya administrasi bagi 84 orang mahasiswa PNS (84%) yang dirinci sebagai berikut:

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

No.	Bidang Minat/Kompetensi	Tugas Belajar	Ijin Belajar	Ikatan Dinas
1.	Tenaga Kesehatan	17	-	2
2.	Tenaga Guru	-	26	-
3.	Tenaga Teknis Lainnya	4	35	-
	Jumlah	21	61	2



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

Tabel 3.20

Capaian Sasaran terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat TA 2021

No	Indikator Kinerja	Sat	Tahun 2020		Tahun 2021		% Capaian Kinerja tahun 2021	Target Akhir RENSTRA 2022
			Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi		
1	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	Org	2604	104,58	2.790	2.237	80,18	14.550
2	Penataan sistem aparatur purnabhakti/pensiun	Org	200	114,29	150	205	136,67	800
3	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian	File	4.951	91,69	6.100	4.714	77,28	28.000
4	Ujian Dinas dan Penyesuaan Ijazah	Org	89	89	100	118	118	620
5	Jumlah sistem informasi administrasi proses/penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	Kartu	216	54	400	629	157,25	2.535
Rata-rata capaian Kinerja				86,94			91,49	

Jika Dilihat dari tabel diatas, dapat digambarkan bahwa **pencapaian kinerja sasaran ini untuk tahun 2021 capaiannya 91,49% yang dikategorikan Baik Sekali**. Dalam rangka peningkatan capaian sasaran ini, langkah-langkah strategis yang diambil adalah sebagai berikut:

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

Tabel 3.21

Realisasi Pengurusan Mutasi Pangkat PNSD Tahun 2021

No	Uraian	Usulan	BTL/ TMS	Disetujui/ MS	Ket
1	Kenaikan Pangkat April	510	15	495	
2	Kenaikan Pangkat Oktober	461	31	430	
	Total	971	46	925	

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2021 usulan kenaikan pangkat yang tidak dapat diproses atau dikenal dengan istilah BTL/TMS lebih banyak dibanding tahun 2020, adapun alasannya adalah :

1. Pada Penyelesaian pangkat periode 01 April 2021 ada sebanyak 15 orang yang TMS/ Tidak Memenuhi Syarat yang disebabkan karena Pengawas Sekolah (Batas Usia Pengangkatan).
2. Pada penyelesaian pangkat periode 01 Oktober 2021 sebanyak 9 orang yang mengalami BTL/Berkas Tidak Lengkap dan 22 orang yang TMS/Tidak Memenuhi Syarat yang disebabkan karena Jabatan Struktural Ijazah SMA, Penetapan PAK, sudah mencapai pangkat puncak IV/b dan SKP untuk Golongan II belum ada.

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

Tabel 3.22

Rekapitulasi Rekomendasi Pindah Keluar, Pindah Masuk, Mutasi antar OPD Tahun 2021

No	Uraian Sub kegiatan	Jumlah	Ket
1	Mutasi PNS antar OPD lingkup Pemkab Flotim	217	
	- SK Mutasi Kerja	102	
	- SK Penugasan Sekolah Swasta	100	
	- Rekomendasi Calon Kepala Desa	15	

2	Rekomendasi Pindah Masuk	15	
3	Rekomendasi Pindah Keluar	24	
	TOTAL	256	

2. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Aparatur Purnabhakti / Pensiun

Target kinerjanya adalah terlaksananya proses administrasi bagi PNS yang memasuki masa purnabhakti/pensiun (baik BUP, maupun janda duda) sebanyak 150 orang. Realisasinya di Tahun 2021 adalah terlayannya sebanyak 205 orang pensiunan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.23
Rekapitulasi pelayanan MPP dan Pensiun Tahun 2021

No.	Uraian	Jumlah
1.	SK Pensiun karena memasuki Batas Usia Pensiun (BUP)	191
2.	SK Pensiun Janda/Duda	12
3.	SK Pensiun Anumerta	1
4.	SK Pemberhentian atas Permintaan Sendiri	1
	Jumlah	205

Jadi pada tahun 2021 realisasi pelayanan administrasi bagi PNS yang mengalami purnabhakti sebanyak 205 orang (136,67%).

3. Pengumpulan, Pengolahan, Penyajian data informasi kepegawaian.

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

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

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

Tabel 3.24

Daftar Update, Peremajaan dan Penyajian Data Tahun 2021

No.	Butir Kegiatan	Volume
1.	Update Database Data Pangkat	925 Data
2.	Update Database Data JPT, Administrator dan Pengawas serta Kepala UPTD	183 Data
3.	Update Database Data Jabatan Fungsional	563 Data
4.	Update Database Data CPNS	54 Data
5.	Peremajaan Data pada SAPK untuk JPT, Administrator dan Pengawas serta Kepala UPTD	183 Data
6.	Peremajaan Data pada SAPK untuk Jabatan Fungsional	563 Dokumen
7.	Penyajian Data ASN Bulanan	12 Dokumen
8.	Penyajian Rekap Data ASN Bulanan	12 Dokumen
9.	Penyajian Data ASN 1 (satu) Tahun	1 Dokumen
10.	Penyajian Rekap Data ASN 1 (satu) Tahun	1 Dokumen

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

Target kinerjanya adalah tersajinya data dari 6.100 file PNS Kabupaten Flores Timur. Realisasinya adalah pada tahun 2021, tersaji data kepegawaian untuk 4.714 file PNS (77,28%).

Adapun gambaran pengelolaan data kepegawaian yang merupakan inti pelayanan pada pos kegiatan ini selama tahun 2021 dapat dilihat sebagai berikut :

a. Data Nominatif PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur

Jumlah Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 keadaan 31 Desember 2021 mencapai 4.714 orang.

Tabel 3.25
Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021

Laki-laki	Perempuan
2.088	2.626

Tabel 3.26
Jumlah PNS berdasarkan Golongan Tahun 2021

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Gol. I	26	6	32
2	Gol. II	464	495	959
3	Gol. III	1.164	1.822	2.986
4	Gol. IV	434	303	737
Total		2.088	2.626	4.714

Tabel 3.27
Jumlah PNS berdasarkan Pendidikan Tahun 2021

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	SD	22	4	26
2	SLTP	38	5	43
3	SLTA	620	454	1.074
4	D.I	9	86	95
	D.II	128	89	217
	D.III	210	682	892
5	S.1	1.014	1.291	2.305
6	S.2	47	15	62
7	S.3	-	-	-
Total		2.088	2.626	4.714

Tabel 3.28
Jumlah PNS berdasarkan Agama Tahun 2021

No	Agama	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Islam	229	317	546
2	Katolik	1.822	2.269	4.091
3	Kristen	34	36	70
4	Hindu	3	4	7
5	Budha	-	-	-
Total		2.088	2.626	4.714

4. Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah:

Target kinerja adalah Terlaksananya Ujian Dinas baik Ujian Dinas Tk.I, Ujian Dinas Tk.II, dan Ujian Penyesuaian Ijasah Bagi PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Flores Timur dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang. Realisasinya adalah terlaksananya Ujian Dinas Tingkat I dan ujian Penyesuaian Ijasah sebanyak 1 (satu) kali pelaksanaan kegiatan dengan pembebanan pada Anggaran BKPSDMD Kabupaten Flores Timur, sedangkan kegiatan Ujian Dinas Tingkat II pembebanannya pada anggaran BKD Provinsi NTT dengan jumlah peserta 118 orang (118%). Berikut gambaran realisasi peserta kegiatan ini dari masing-masing tingkatan :

Tabel 3.29

Rekapitulasi Peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah Tahap I Tahun 2021

No	JENIS UJIAN	JUMLAH USULAN	HADIR (Mengikuti Ujian)	Keterangan
1.	UJIAN DINAS	80	79	1. Peserta Ujian Dinas Tingkat I, 1 tidak ikut. 2. Peserta yang hadir semuanya lulus dan sudah memperoleh Sertifikat.
	Tingkat I	75	74	
	Tingkat II	5	5	
2.	PENYESUAIAN IJAZAH	6	6	
	S1	4	4	
	D3	-	-	

	D2	-	-	
	SLTA-PAKET C	2	2	
	SLTP-PAKET B	-	-	
	TOTAL	86	85	

Tabel 3.30

Rekapitulasi Peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Tahap II Tahun 2021

No	JENIS UJIAN	JUMLAH USULAN	HADIR (Mengikuti Ujian)	Keterangan
1.	UJIAN DINAS	29	28	1. Satu Peserta Ujian Dinas Tingkat I, tidak ikut.
	Tingkat I	21	20	
	Tingkat II	8	8	
2.	PENYESUAIAN IJAZAH	6	5	2. Peserta yang hadir semuanya lulus
	S1	4	4	3. Tingkat I dan II belum memperoleh Sertifikat karena masih dalam proses.
	D3	-	-	
	D2	-	-	
	SLTA-PAKET C	1	1	
	SLTP-PAKET B	1	-	
	TOTAL	35	33	

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

Target kinerjanya adalah terpenuhinya PNS yang memiliki administrasi kepegawaian yang lengkap dalam hal ini berupa administrasi Karpeg, Karis / Karsu dan Taspen serta cuti sebanyak 400 kartu. Realisasinya sebanyak 629 (157,25%) yang diproses dengan rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.31

Rekapitulasi Pelayanan Karpeg,Taspen dan Karis/Karsu Tahun 2021

No	Jenis Usulan	Jumlah Usul	Sudah diproses	Belum Proses
1.	Penerbitan Karpeg	87	87	-
2.	Penerbitan Karis	130	130	-

3.	Penerbitan Karsu	127	127	-
4.	Penerbitan Taspen	285	285	-
	Jumlah	629	629	-

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

Tabel 3.32
Rekapitulasi Pengurusan Mutasi Gaji/berkala Tahun 2021

No	Waktu (TMT)	Jumlah
1	Januari	286
2	Februari	133
3	Maret	257
4	April	149
5	Mei	10
6	Juni	18
7	Juli	17
8	Agustus	13
9	September	16
10	Oktober	79
11	November	6
12	Desember	69
	TOTAL	1.056 SK

3.3 Akuntabilitas Keuangan

Plafon Anggaran Belanja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur pada tahun anggaran 2021 sebesar **Rp. 5.903.837.199,-** (Lima Miliar Sembilan Ratus Tiga Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Seratus Sembilan Puluh Sembilan Rupiah), terealisasi sebesar **5.669.362.039,-** (Lima Miliar Enam Ratus Enam Puluh Sembilan Juta Tiga Ratus Enam Puluh Dua Ribu Tiga Puluh Sembilan Rupiah) atau **96,03 %** dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Plafon Belanja Tidak Langsung sebesar **Rp 3.051.082.100,-** (Tiga Miliar Lima Puluh Satu Juta Delapan Puluh Dua Ribu Seratus Rupiah), telah terealisasi **Rp 2.937.537.036,-** (Dua Miliar Sembilan Ratus Tiga Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Tiga Puluh Enam Rupiah) atau **96,28%.**
- 2) Plafon Belanja Langsung sebesar **Rp. 2.852.755.099,-** (Dua Miliar Delapan Ratus Lima Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Lima Ribu Sembilan Puluh Sembilan Rupiah) telah terealisasi **Rp. 2.731.825.003,-** (Dua Miliar Tujuh Ratus Tiga Puluh Satu Juta Delapan Ratus Dua Puluh Lima Ribu Tiga Rupiah) atau **95,76 %.**

Realisasi anggaran tahun 2021 secara lebih lengkap dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.33
Realisasi Anggaran Belanja Tahun 2021

No	Nama Sub Kegiatan	Anggaran	Realisasi	
			RP	%
I	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3.051.082.100	2.937.537.036	96,28
1	Gaji dan Tunjangan	2.720.792.920	2.608.382.556	95,87
2	Tambahan Penghasilan PNS	285.289.180	284.154.480	99,60
3	Honorarium Penanggung Jawab Pengelola Keuangan	45.000.000	45.000.000	100
II	BELANJA LANGSUNG	2.852.755.099	2.731.825.003	95,76
I.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	218.295.490	212.744.792	97,89
1	Penyediaan jasa surat menyurat	3.520.000	3.223.000	91,56
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	30.360.000	25.478.440	83,92
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	40.920.000	40.707.500	99,48

4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	30.000.000	30.000.000	100
5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.585.490	3.582.500	99,92
6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	1.800.000	1.760.000	97,78
7	Fasilitas Kunjungan Tamu (makanan dan minuman)	7.000.000	7.000.000	100
8	Penyelenggaraan rapat koordinasi & konsultasi SKPD	87.310.000	87.193.352	99,87
9	Penyediaan jasa Pelayanan Umum Kantor	13.800.000	13.800.000	100
II.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	60.707.026	57.917.450	95,40
1	Penyediaan jasa pemeliharaan biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	43.729.526	41.137.450	94,07
2	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	2.077.500	2.055.000	98,92
3	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	5.000.000	4.925.000	98,50
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	9.900.000	9.800.000	98,99
III.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	28.940.000	27.630.713	95,48
1	Pendidikan dan Pelatihan formal	28.940.000	27.630.713	95,48
IV	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	50.740.000	50.740.000	100
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	50.740.000	50.740.000	100
V	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	732.578.500	730.614.200	99,73
1	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNS Daerah	732.578.500	730.614.200	99,73

VI	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.761.494.083	1.652.177.848	93,79
1	Penyusunan rencana pembinaan karier PNS	434.027.500	390.097.602	89,88
2	Seleksi Penerimaan Calon PNS	558.617.283	543.716.846	97,33
3	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran isiplin PNS	23.655.000	23.578.300	99,68
4	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	162.749.000	120.504.000	74,04
5	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan mutasi PNSD	62.278.000	61.911.600	99,41
6	Penataan Sistem Administrasi Aparatur Purnabakti/pensiun	28.993.000	28.974.000	99,93
7	Pengumpulan, pengolahan, penyajian data informasi kepegawaian	129.856.000	127.377.050	98,09
8	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijasah	41.892.000	40.977.600	97,82
9	Penataan sistem administrasi/proses penyesuaian karpeg/taspen dan karis/karsu	17.001.500	16.598.050	97,63
10	Pemberian Penghargaan bagi PNS berprestasi	29.099.500	27.398.300	94,15
11	Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	273.325.300	271.044.500	99,17
	TOTAL BELANJA	5.903.837.199	5.669.362.039	96,03

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

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Program/Sub Kegiatan	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Persentase Pelayanan administrasi perkantoran	100%		100 %	Program Pelayanan Administrasi perkantoran	218.295.490	212.744.792	97,89
		Jumlah administrasi surat menyurat	12	12	100	Penyediaan jasa surat menyurat	3.520.000	3.223.000	91,56
		Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	12	12	100	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	30.360.000	25.478.440	83,92
		Tersedianya ATK	29	29	100	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	40.920.000	40.707.500	99,48
		Tersedianya jasa kebersihan kantor	14	14					
		Tersedianya barang cetak dan penggandaan	12	12	100	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	30.000.000	30.000.000	100
		Tersedianya komponen listrik dan penerangan	12	12	100	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	3.585.490	3.582.500	99,92
		Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	12	100	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	1.800.000	1.760.000	97,78
		Tersedianya makanan dan minuman	250	250	100	Fasilitasi Kunjungan Tamu	7.000.000	7.000.000	100
		Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	12	57	475	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	87.310.000	87.193.352	99,87
		Jumlah tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	1	1	100	Penyediaan jasa pelayanan umum kantor	13.800.000	13.800.000	100
2	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	Persentase pelayanan sarana dan prasarana aparatur yang baik	100%		70%	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	60.707.026	57.917.450	95,40
		Jumlah kendaraan dinas/operasio-	1	1	70	Penyediaan jasa pemeliharaan,	43.729.526	41.137.450	94,07

		nal yang dipelihara, Jumlah kendaraan dinas/operasio- nal yang difasilitasi jasa perizinan	5	2		biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan			
		Terpeliharanya gedung kantor	1	1	100	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	2.077.500	2.055.000	98,92
		Jumlah perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	6	3	50	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya	5.000.000	4.925.000	98,50
		Jumlah peralatan gedung kantor yang dipelihara	5	3	60	Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya	9.900.000	9.800.000	98,99
3	Meningkatnya kua- litas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fung- sional dan Diklat sesuai tugas fungsi	Persentase peserta yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	100		100	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	302.265.300	298.675.213	97,33
		Jumlah aparatur yang mengikuti diklat Teknis fungsional	2	2	100	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan tugas dan fungsi	28.940.000	27.630.713	95,48
		Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	6	6	100	Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	273.325.300	271.044.500	99,17
4	Terwujudnya keter- sediaan administrasi perkantoran yang mamadai dan berkualitas	Persentase Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan sesuai perencanaan	100		100	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	50.740.000	50.740.000	100
		Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	7	7	100	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Kinerja SKPD	50.740.000	50.740.000	100

5	Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	Persentase Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Aparatur Sipil Negara	100		100	Program Peningkatan Kapasitas dan Sumber Daya Aparatur	732.578.500	730.614.200	99,73
		Jumlah CPNSD yang mengikuti Diklat Prajabatan Gol. II dan III	54	54	100	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	732.578.500	730.614.200	99,73
6	Meningkatnya Kualitas Penataan Aparatur	Persentase peningkatan pembinaan dan pengembangan aparatur	100		92,1 5	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	988.644.783	933.814.448	93,61
		Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	206	183	88,8 3	Pengelolaan Promosi ASN	434.027.500	390.097.602	89,88
		Jumlah penempatan CPNS, Jumlah penerimaan CPNS, Jumlah pengadaan PPPK dan Jumlah pengangkatan CPNS	168 3.000 583 168	- 2.990 583 168	95,4 6	Penyusunan rencana kebutuhan, Jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	558.617.283	543.716.846	97,33
7	Terwujudnya peningkatan disiplin Aparatur	Persentase peningkatan disiplin aparatur	100		100		52.754.500	50.976.600	96,42
		Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	20	22	110	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran Disiplin ASN	23.655.000	23.578.300	99,68
		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	10	19	190	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	29.099.500	27.398.300	94,15
8	Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah.		100		84	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	162.749.000	120.504.000	74,04
		Jumlah mahasiswa PNS Tubel dan Ibel	100	84	84	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	162.749.000	120.504.000	74,04

9	Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat		100		91,6		280.020.500	275.838.300	98,58
		Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing, dan PMK	2.790	2.237	80,18	Pengelolaan Kenaikan pangkat ASN	62.278.000	61.911.600	99,41
		Penataan sistem aparatur purnabhakti/pensiun	150	205	136,67	Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	28.993.000	28.974.000	99,93
		Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data informasi kepegawaian	6.100	4.714	77,28	Pengelolaan sistem Informasi Kepegawaian	129.856.000	127.377.050	98,09
		Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100	118	118	Pengelolaan administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	41.892.000	40.977.600	97,82
		Jumlah sistem informasi administrasi proses penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	400	629	157,25	Pengelolaan Data Kepegawaian	17.001.500	16.598.050	97,63
10	Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai sesuai ketentuan yang berlaku	Jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi Aturan Kepegawaian bagi PNS	-	-	-	Sosialisasi Aturan Kepegawaian	-	-	-
11	Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat	Tersedianya 1 paket Aplikasi kepegawaian	-	-	-	Pembangunan Sistem Aplikasi Kepegawaian	-	-	-

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur tahun 2021 ini merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan kinerja serta realisasi penggunaan dana tahun 2021 dari pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari rata-rata capaian target kinerja masing-masing indikator kinerja sarannya. Evaluasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan ini akan dijadikan sebagai bahan refensi untuk peningkatan kinerja BKPSDMD Flores Timur kedepannya. Namun secara keseluruhannya BKPSDMD Kabupaten Flores Timur telah berupaya melaksanakan program dan kegiatannya dengan baik untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

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

Sesuai hasil evaluasi dan analisa kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 sebagaimana pada bab terdahulu, maka dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Capaian kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2021, yang berkaitan dengan tugas dan fungsi secara menyeluruh, maupun yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang masuk kelompok Indikator Kinerja besaran capaiannya rata-rata diatas

90% dan sesuai dengan pedoman instrument standart pengukuran yang ditentukan, maka kinerja ini dapat dikatakan masuk kategori **Sangat Berhasil**.

2. Capaian kinerja keuangan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2021, secara menyeluruh tingkat realisasi penyerapan anggaran belanja mencapai **96,03%**. Sedangkan khusus kelompok belanja tidak langsung tingkat realisasi penyerapan anggaran belanjanya mencapai **96,28%**, dan kelompok belanja langsung tingkat realisasi penyerapannya mencapai **95,76%**. Kondisi kinerja keuangan tersebut, sesuai pedoman instrument standart pengukuran yang ditentukan, maka capaian kinerja keuangan BKPSDMD Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 juga dapat dikatakan masuk kategori **Sangat Berhasil**.
3. Meskipun secara umum kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur telah dapat dikatakan sangat berhasil. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :
 1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Kepegawaian, yang diberikan tugas, tanggung jawab dan amanat untuk mewujudkan peningkatan pelayanan bidang kepegawaian di Kabupaten Flores Timur melalui kewenangan dalam bidang Perencanaan dan Pengelolaan Administrasi Pegawai, Pembinaan Pegawai serta Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 2. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 disusun dalam upaya menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis periode tahun 2021. Upaya ini dimaksudkan sebagai wujud dukungan terhadap sistem administrasi yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas aparat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores

Timur dalam kurun waktu 1 tahun, sehingga tercapai efektivitas pelaksanaan kegiatan pada BKPSDMD Kabupaten Flores Timur.

3. Secara umum hasil capaian kinerja sasaran BKPSDMD Kabupaten Flores Timur dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Namun demikian, berbagai pencapaian target indikator kinerja BKPSDMD Kabupaten Flores Timur memberikan gambaran bahwa keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan amanah sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan serta dukungan aktif seluruh komponen aparatur pemerintah, masyarakat serta pihak lainnya sebagai bagian integral dalam upaya suksesi pelaksanaan reformasi birokrasi menuju good governance dan clean government.

4.2 SARAN

Dari uraian capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Flores Timur tahun 2021 serta perbandingan dengan capaian kinerja tahun 2020, dapat dilihat bahwa dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah berupaya dengan baik.

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

1. Komitmen dalam upaya pengembangan database kepegawaian yang lebih baik yakni secara online sehingga keakuratan dan keamanan data PNS dapat terlindungi dan bersifat transparansi bagi publik.
2. Diperlukan terobosan baru, kreatifitas dan inovasi dalam pelaksanaan program kerja dan anggaran sehingga menjadi lebih efektif dan lebih cepat menjawab kebutuhan organisasi.

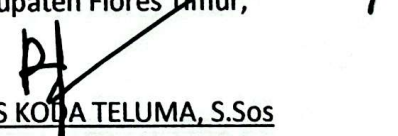
3. Koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait dapat dilakukan dengan lebih intensif terutama dalam menghadapi isu-isu aktual maupun kebijakan aktual di bidang kepegawaian mengingat berbagai pencapaian target indikator yang telah ditetapkan melibatkan segenap instansi pemerintah pusat dan daerah, masyarakat, serta pihak lainnya.
4. Penyempurnaan mekanisme promosi jabatan yang terbuka dalam rangka pengisian jabatan dsbnya guna memperoleh SDM Aparatur yang profesional, bersih dan berkompeten.
5. Peningkatan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan tentang aturan kepegawaian yang aktual guna meningkatkan pemahaman PNS untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin pada PNS.
6. Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian agar tepat waktu.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021 disusun dan disampaikan setiap akhir tahun anggaran, sebagai bentuk pertanggungjawaban akan keberhasilan maupun kegagalan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur dalam pencapaian tujuan dan sasaran bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah.

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

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) unit Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Flores Timur Tahun 2021 ini dibuat, sekiranya bermanfaat untuk semua pihak, terima kasih.

Larantuka, Januari 2022
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Kabupaten Flores Timur,


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19690725 199703 1 005

LAMPIRAN- LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN FLORES TIMUR
BADAN KEPEGAWAIAN , PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
Jalan Ahmad Yani – Telepon (0383) 21240 Fax. (0383) 21018
LARANTUKA – 86218

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : Rufus Koda Teluma, S.Sos
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Daerah

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Antonius H. Gege Hadjon, ST
Jabatan : Bupati Flores Timur

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

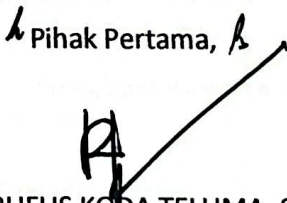
Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Larantuka, Januari 2022

Pihak Kedua,

Pihak Pertama,

ANTONIUS H. GEGE HADJON, ST


RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.19690725 199703 1 005

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target
1	2		3	4
	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah administrasi surat menyurat	12 Bulan
		b	Tersedianya jasa komunikasi, listrik dan air	12 Bulan
		c	Tersedianya Alat Tulis Kantor dan Tersedianya Jasa Kebersihan Kantor	29 Jenis 14 Jenis
		d	Tersedianya barang cetak dan penggandaan	12 Bulan
		e	Tersedianya komponen listrik dan penerangann	12 Bulan
		f	Tersedianya bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12 Bulan
		g	Tersedianya makanan dan minuman kantor	250 Porsi
		h	Tersedianya rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	12 Kali
		i	Tersedianya tenaga/jasa pendukung dan teknis perkantoran	1 Orang
	Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara Jumlah kendaraan dinas/operasional yang difasilitasi jasa perizinan	1 Unit 5 Unit
		b	Terpeliharanya gedung kantor	1 Unit
		c	Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor	6 Jenis
		d	Terpeliharanya peralatan gedung kantor	5 Jenis

Meningkatnya kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Fungsional dan Diklat sesuai tugas fungsi	a	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat teknis fungsional	2 Orang
	a	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	6 Orang
Terwujudnya ketersediaan administrasi perkantoran yang memadai dan berkualitas	a	Jumlah laporan ikhtisar realisasi kinerja dan keuangan OPD	7 dokumen
Meningkatna kualitas Sumber Daya Aparatur melalui Diklat Teknis, Diklat tugas fungsi dan Diklat Fungsional	a.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan II dan III	54 CPNS
Meningkatnya kualitas penataan aparatur	a	Jumlah dokumen penyusunan rencana pembinaan karier	206 Orang/ Dok
	b	Jumlah penempatan CPNS, Jumlah penerimaan CPNS, Jumlah pengadaan PPPK dan Jumlah pengangkatan CPNS	168 Org 3000 Plmr 583 Org 168 Org
Terwujudnya peningkatan disiplin aparatur	a	Jumlah penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNSD	20 Kasus
	b	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	10 Orang
Meningkatnya jenjang pendidikan ASN sesuai kebutuhan daerah	a	Pemberian bantuan Tubel, Ibel dan Ikatan Dinas	100 Orang
Terwujudnya layanan kepegawaian yang cepat dan akurat	a	Penataaan sistem administrasi kenaikan pangkat, berkala, inpasing dan PMK	2.790 Orang

		b	Penataan sistem administrasi aparatur purnabhakti/pensiun	150 orang
		c	Pengumpulan, pengolahan dan penyajian data Informasi Kepegawaian	6.100 file
		d	Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	100 orang
		e	Jumlah sistem informasi administrasi proses/penyesuaian Karpeg/Taspen dan Karis/Karsu	400 kartu
	Terwujudnya peningkatan disiplin pegawai sesuai ketentuan yang berlaku	a	Jumlah peserta yang mengikuti Sosialisasi aturan Kepegawaian bagi PNS	-
	Terwujudnya pengelolaan data kepegawaian yang akurat	a	Tersedianya 1 paket aplikasi kepegawaian	-

No.	Program	Anggaran Sebelum Perubahan	Anggaran Sesudah Perubahan
1.	Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 3.327.296.736,-	Rp. 3.409.764.616,-
2.	Kepegawaian Daerah	Rp. 1.597.365.583,-	Rp. 1.488.168.783,-
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 1.182.978.400,-	Rp. 1.005.903.800,-

Larantuka, Januari 2022

Pihak Kedua,

ANTONIUS H. GEGE HADJON, ST

Pihak Pertama,

RUFUS KODA TELUMA, S.Sos
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.19690725 199703 1 005