

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKIP)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO  
TAHUN 2024**



---

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO  
TAHUN 2025**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Tahun Anggaran 2024 ini dapat diselesaikan sesuai dengan ketentuan 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.

LKIP ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas kinerja dan implementasi *good governance* terhadap publik dan *stakeholders*. Penyusunan laporan ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran capaian kinerja secara terperinci yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2024. Laporan Kinerja ini juga sebagai instrumen umpan balik untuk melakukan perbaikan dan perencanaan tahun depan terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan prima kepada masyarakat.

Akhirnya kami berharap LKIP ini dapat memberikan kontribusi sebagai media informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Ba'a, 17 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon Benhard Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022

## IKTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja terhadap apa yang menjadi komitmen yang tertuang dalam RENSTRA dan Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2024. LKIP ini memuat tentang capaian kinerja sasaran dengan indikator-indikator yang jelas dan terukur guna menjelaskan keberhasilan dan kegagalan serta hambatan-hambatan/kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada tahun anggaran 2024.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2024 terdiri dari 1 (satu) tujuan dengan 2 (dua) indikator kinerja tujuan dan 2 (dua) sasaran dengan 5 (lima) indikator kinerja sasaran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran Strategis	Satuan	Tar Get	Realisasi	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6	$\frac{7}{(6/5) \times 100}$	8
<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>		Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	%	100.00	92.45	92.45	Sangat Tinggi
		Persentase tingkat disiplin ASN	%	100.00	99.73	99.73	Sangat Tinggi
		<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Tujuan</b>				<b>96.09</b>	Sangat Tinggi
	Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah	Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	79.41	79.41	Tinggi

		Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	92.97	92.97	Sangat Tinggi
		Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	58.80	58.80	Rendah
		<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran 1</b>				<b>77.06</b>	Tinggi
	Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	100.00	92.86	92.86	Sangat Tinggi
		Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural	%	100.00	100.00	100.00	Sangat Tinggi
		<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran 2</b>				<b>96.43</b>	Sangat Tinggi
<b>RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA</b>						<b>89.86</b>	Tinggi

Rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2024 sebesar **89,86%** atau dikategorikan **“Tinggi”**, dengan rata-rata capaian sebagai berikut:

- 1) Capaian kinerja tujuan **Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara** sebesar 96,09% (*Sangat Tinggi*);
- 2) Capaian kinerja sasaran 1 **Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** sebesar 77,06% (*Tinggi*); dan
- 3) Capaian kinerja sasaran 2 **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** sebesar **96,43%** (*Sangat Tinggi*).

Keberhasilan atas pencapaian kinerja tahun 2024 sangat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam mengemban Misi ke-4 Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Periode Tahun 2019-2024 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima”** melalui upaya-upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- 2) Efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam upaya-upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao;
- 3) Adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dengan dengan seluruh perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- 4) Dukungan fasilitasi dan pembinaan serta monitoring/evaluasi dari Pemerintah Provinsi NTT sebagai wakil pemerintah pusat di daerah terkhususnya melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; dan
- 5) Tersedianya regulasi perundang-undangan yang memadai sebagai pedoman penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Meskipun terdapat faktor-faktor pendukung keberhasilan diatas, dalam pencapaian kinerja tahun 2024 masih menghadapi hambatan dan kendala antara lain:

- 1) Belum optimalnya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
- 2) Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia Aparatur; dan
- 3) Masih terbatasnya sarana dan prasarana yang berbasis teknologi informasi.

Untuk lebih mengoptimalkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada tahun mendatang maka akan ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dan instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- 2) Peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur; dan
- 3) Optimalisasi dan penyediaan sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi.

Dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 dialokasikan anggaran sebesar Rp. 4.888.746.234,- (*empat miliar delapan ratus delapan puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh enam ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah*) dan terealisasi sebesar Rp. 4.199.000.160,- (*empat miliar seratus sembilan puluh sembilan juta seratus enam puluh rupiah*) atau sebesar 85,89%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat efisiensi anggaran belanja dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar Rp. 689.746.074,- (*enam ratus delapan puluh sembilan juta tujuh ratus empat puluh enam ribu tujuh*

*puluh empat rupiah*) dengan tingkat efisiensi sebesar 14,11% atau dikategorikan **Efisien**. Selain itu, dengan rasio rata-rata capaian indikator kinerja (89,86%) terhadap realisasi anggaran (85,89%) menunjukkan tingkat efektifitas dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar 1,01 atau berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan **Efektif**.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao senantiasa diupayakan untuk ditingkatkan terus menerus pada tahun-tahun yang akan datang serta diupayakan agar setiap aspirasi masyarakat dan kepentingannya dapat terus terakomodasikan dalam APBD Kabupaten Rote Ndao setiap tahun, dimana APBD itu adalah merupakan kristalisasi dari prioritas-prioritas dan pencapaian-pencapaian yang harus diwujudkan setiap tahunnya.

Ba'a, 17 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>IKTISAR EKSEKUTIF .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Maksud dan Tujuan.....	2
C. Gambaran Umum .....	3
D. Dasar Hukum .....	13
E. Sistematika Pelaporan .....	14
<b>BAB II RENCANA STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA .....</b>	<b>17</b>
A. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2019-2024 .....	17
B. Indikator Kinerja Utama.....	24
C. Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2023 .....	26
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>28</b>
A. Kerangka Pengukuran Kinerja .....	28
B. Capaian Kinerja .....	31
C. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja .....	36
D. Kinerja Keuangan .....	67
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan PNS berdasarkan Pangkat dan Golongan dan Jenis Kelamin	6
Tabel 1.2	Keadaan PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin	7
Tabel 1.3	Daftar Susunan PNS	7
Tabel 1.4	Daftar Aset (kendaraan dinas operasional)	10
Tabel 1.5	Keadaan Peralatan Kantor dan Aset Lainnya	11
Tabel 2.1	Indikator Kinerja Utama	24
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2023	26
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Ordinal Capaian Kinerja	30
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2023	32
Tabel 3.3	Capaian Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2023	34
Tabel 3.4	Capaian Kinerja Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	37
Tabel 3.5	Tingkat Efisiensi Pencapaian Kinerja Tujuan Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	45
Tabel 3.6	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara	46
Tabel 3.7	Tingkat Efisiensi Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara	56

Tabel 3.8	Capaian Indikator Kinerja Sasaran Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	.....	57
Tabel 3.9	Tingkat Efisiensi Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatkan kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	.....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Susunan Organisasi BKPP Kab. Rote Ndao .....	5
Gambar 3.1	Tingkat Capaian Indikator Kinerja Tujuan .....	33
Gambar 3.2	Tingkat Capaian Indikator Sasaran .....	35
Gambar 3.3	Tren Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah .....	39
Gambar 3.4	Tren Persentase tingkat disiplin ASN .....	42
Gambar 3.5	Tren Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah .....	48
Gambar 3.6	Tren Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah .....	50
Gambar 3.7	Tren Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah .....	53
Gambar 3.8	Tren Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal .....	61
Gambar 3.9	Tren Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural .....	69

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Untuk dapat mewujudkan penyelenggara negara yang mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab yang dilaksanakan secara efektif, efisien, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Dalam kerangka pembangunan *good governance*, kebijakan umum pemerintah adalah ingin menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Orientasi pada input, terutama uang seperti yang selama ini dijalankan, hendaknya sudah harus bergeser dari pola pikir berapa besar dana yang telah dan akan dihabiskan menjadi berapa besar kinerja yang dihasilkan dan kinerja tambahan yang diperlukan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pemerintahan yang berorientasi pada hasil pertama-tama akan fokus pada kesejahteraan masyarakat, berupa upaya untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. *Output* merupakan hasil langsung dari program-program atau kegiatan yang dijalankan pemerintah dan dapat berwujud sarana, barang dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang *outcome* adalah berfungsinya sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberi manfaat bagi masyarakat. Untuk itu, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao berkewajiban mempertanggungjawabkan kepada pihak yang memberikan amanah. Pertanggungjawaban tersebut diwujudkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun Anggaran 2024 ini akan menjelaskan tentang capaian dan informasi kinerja penyelenggaraan pemerintahan secara mendetail sebagai masukan yang sangat bermanfaat untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao.

## **B. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud**

Adapun Maksud penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 adalah:

- a. Untuk menggambarkan sejauh mana capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao selama Tahun Anggaran 2024 sesuai dengan kinerja yang telah diperjanjikan.
- b. Sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan Perangkat Daerah dan pimpinan instansi yang lebih tinggi tentang keberhasilan yang dicapai serta upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi;
- c. Merupakan sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa datang.

### **2. Tujuan**

Tujuan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 meliputi 2 (dua) aspek utama sebagai berikut:

- **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** yaitu sebagai sarana pertanggungjawaban atas capaian kinerja yang berhasil diperoleh dan dilaksanakan selama Tahun Anggaran 2024.
- **Meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian** yaitu sebagai media untuk mendapat umpan balik terhadap setiap keberhasilan dan atau kegagalan kinerja yang ditemukan, sehingga kedepan dapat dirumuskan strategi dan pemecahan masalahnya sehingga capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

### **C. Gambaran Umum**

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sesuai Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 7 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rote Ndao No. 64 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut:

#### **1. Tugas Pokok**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) mempunyai tugas pokok membuat rencana operasional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD), membagi tugas, memberi petunjuk, mengarahkan dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan dan mutasi serta pendidikan dan pelatihan.

#### **2. Fungsi**

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao mempunyai fungsi:

- a. Perencanaan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD);
  - b. Pelaksanaan kebijakan operasional di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD);
  - c. Pembagian tugas, pemberian petunjuk dan pengarahan kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;
  - d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMD) sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan tugas; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
3. Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao merupakan unsur Staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Rote Ndao melalui Sekretaris Daerah. Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao terdiri dari Kepala Badan yang didukung oleh 1 (satu) sekretaris, 3 (tiga) Kepala Bidang, 2 (dua) Kepala Sub Bagian dan 6 (enam) Analis Kepegawaian Ahli Muda.

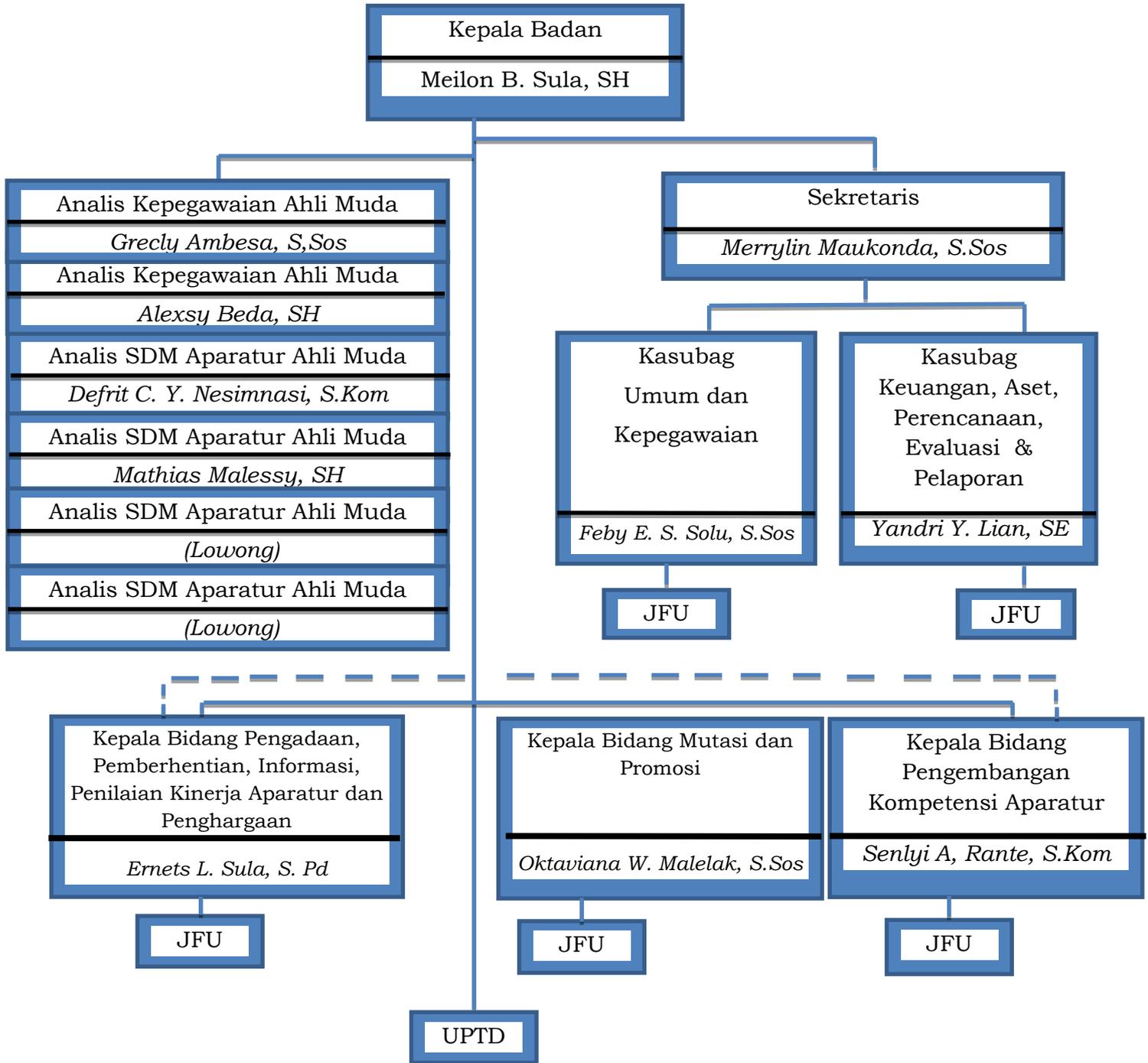
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebagaimana di maksud dalam Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 37 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 40 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao terdiri dari:

1. Kepala Badan (terisi);
2. Sekretaris (terisi);
3. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi (terisi);
4. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur(terisi);

5. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan (terisi);
6. Kasubag Umum dan Kepegawaian (terisi);
7. Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi & Pelaporan (terisi);
8. Analis Kepegawaian Ahli Muda sebanyak 6 (enam) jabatan, terisi sebanyak 4 (empat) jabatan dan lowong 2 (dua) jabatan;
9. Pelaksana Jabatan Fungsional Umum (JFU) sejumlah 12 (dua belas) orang.

**Gambar 1. 1 Susunan Organisasi BKPP Kabupaten Rote Ndao**

Bagan Struktur Organisasi  
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
 (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao  
 (Perubahan atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 64 Tahun 2021)



Keterangan :

- : Garis Komando
- - - - - : Garis Koordinasi

#### 4. Sumber Daya Manusia

Adapun jumlah kekuatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao saat ini berjumlah 25 (dua puluh lima) orang yang terdiri dari 12 (dua belas) orang laki-laki dan 13 (tiga belas) orang perempuan, dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Keadaan Pegawai Negeri Sipil**  
**Berdasarkan Pangkat/Golongan dan Jenis Kelamin**

No	Golongan Ruang	Pangkat	Jenis Kelamin		Jumlah
			L	P	
1	IV/c	Pembina Utama Muda	1	-	1
2	IV/b	Pembina Tk.I	1	1	2
3	IV/a	Pembina	1	-	1
<i>Jumlah Golongan IV</i>			<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
2	III/d	Penata Tk.I	5	3	8
3	III/c	Penata	-	2	2
4	III/b	Penata Muda Tk.I	1	3	2
5	III/a	Penata Muda	1	3	5
<i>Jumlah Golongan III</i>			<i>7</i>	<i>11</i>	<i>18</i>
6	II/d	Pengatur Tk.I	2	-	2
7	II/c	Pengatur	-	1	1
8	II/b	Pengatur Muda Tk.I	-	-	0
<i>Jumlah Golongan II</i>			<i>2</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

*Keterangan : Keadaan 30 Desember 2024.*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebanyak 25 (dua puluh lima) orang terdiri dari golongan IV sebanyak 4 (empat) orang, golongan III sebanyak 18 (delapan belas) orang dan golongan II sebanyak 3 (tiga) orang.

Keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Keadaan Pegawai Negeri Sipil**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin**

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	S1	10	8	18
2	D3	-	3	3
3	SLTA/SMK	2	2	4
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>

*Keterangan : Keadaan 30 Desember 2024.*

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebanyak 25 (dua puluh lima) orang terdiri dari pendidikan S1 berjumlah 18 (delapan belas) orang, Diploma 3 berjumlah 3 (tiga) orang dan SMA berjumlah 4 (empat) orang.

Susunan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Daftar Susunan Pegawai Negeri Sipil**

No	Nama/NIP	Jabatan / Golongan Ruang
1	Meilon B. Sula, SH 196605122006041022	Kepala Badan Pembina Utama Muda, IV/c
2	Merrylin Maukonda, S. Sos 197503202001122002	Sekretaris Pembina Tk.I, IV/b
3	Ernets Lourens Sula, S. Pd 197001271995121002	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Pembina Tk. I, IV/b
4	Senlyi A. Rante, S. Kom 197907162009041003	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pembina, IV/a

5	Oktaviana W. Malelak, S.Sos 197907162009041003	Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi Penata Tk.I, III/d
6	Yandri Y. Lian, SE 198207222007011001	Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Penata Tk.I, III/d
7	Greclly Ambesa, S.Sos 198710052011012014	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Penata Tk.I, III/d
8	Alexsy Beda, SH 198105232006041004	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Penata Tk.I, III/d
9	Mathias Malessy, SH 198309222006041009	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Penata Tk. I, III/d
10	Defrid C. Y. Nesimnasi,S.Kom 199008312016031006	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Penata Tk. I, III/d
11	Herianus Lengga, SE 198209012005011007	Pelaksana Penata Tk.I, III/d
12	Marci W. W. Nalle 196802261992022003	Pelaksana Penata Tk.I, III/d
13	Feby E. S. Solu, S. Sos 199202222015032006	Kasubag Umum dan Kepegawaian Penata, III/c
14	Betty Willa, S. Sos 198207222007011001	Pelaksana Penata, III/c
15	Yane E. Ballu, A.Md 198501182009042010	Pelaksana Penata Muda Tk.I, III/b
16	Jemi Ndolu, SE 197907052007011017	Pelaksana Penata Muda Tk. I, III/b
17	Halena Foeh, SE 197909092005012016	Pelaksana Penata Muda Tk. I, III/b
18	Yenny C. Fangidae, A. Md 198107112010012017	Pelaksana Penata Muda Tk. I, III/b
19	Marsinta M. Mbura, A. Md 199004162016032009	Pelaksana Penata Muda, III/a

20	Dorce Margaritha Panie, SE 198805122022032002	Pelaksana Penata Muda, III/a
21	Juwita Leslly C. Adu, SE 199706112022032005	Pelaksana Penata Muda, III/a
22	Into Foes, S. Psi 199811242022031003	Pelaksana Penata Muda, III/a
23	Denyrius L. I. R. Selan 198406082005011005	Pelaksana Pengatur Tk.I, II/d
24	Ino Hauteas 199008032011011001	Pelaksana Pengatur Tk.I, II/d
25	Merry M. Y. Haning 198407152012122005	Pelaksana Pengatur, II/c

*Keterangan : Keadaan 30 Desember 2024.*

Disamping tenaga Pegawai Negeri Sipil, pelaksanaan operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao didukung oleh Tenaga Kontrak Daerah yaitu tenaga administrasi sebanyak 9 (sembilan) orang.

#### 5. Sarana Prasarana

Aset Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao didukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut:

##### a. Kendaraan Dinas

Jumlah kendaraan dinas sebanyak 10 (sepuluh) unit yang terdiri dari 1 (satu) unit kendaraan roda empat dan 9 (sembilan) unit kendaraan roda dua yang merupakan aset Pemerintah Kabupaten Rote Ndao. Adapun perincian peruntukan dan pendistribusiannya adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat angkutan berupa 1 (satu) unit mobil dan 9 (sembilan) unit Sepeda motor;
  2. Alat Kantor dan Rumah tangga sebanyak 148 (seratus empat puluh delapan) unit terdiri atas 18 (delapan belas) jenis barang;
  3. Alat Studio dan Alat Komunikasi sebanyak 2 (dua) unit terdiri atas 2 (dua) jenis barang;
- Selanjutnya rincian sarana dan prasarana terlampir.

**Tabel 1. 4**  
**Daftar Aset (kendaraan dinas operasional) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao**

No.	Merk/Tipe	No. Polisi	Tahun Pembelian	Jumlah	Ket
1.	Toyota Avansa Velos	DH 228 WH	2016	1 unit	Baik
2.	Honda/Revo Fit	DH 5700 G	2011	1 unit	Baik
3.	Honda / Absolut Revo Cw	DH 5745 G	2012	1 unit	Baik
4.	Honda / Absolut Revo cw	DH 5746 G	2012	1 unit	Baik
5.	Honda Revo Fit / NF11B2D1 M/T	DH 5826 YU	2013	1 unit	Baik
6.	Honda Revo Fit / NF11B2D1 M/T	DH 5827 YU	2013	1 unit	Baik
7.	Honda / Supra X 125	DH 5611 YU	2014	1 unit	Baik
8.	Yamaha / New Vixion Lightning	DH 5912 YU	2014	1 unit	Baik
9.	HONDA /REVO Absolute	DH 5717 G	2016	1 unit	Baik
10.	HONDA / REVO FIT F1	DH 6001 YU	2016	1 unit	Baik

Sumber Data : Keadaan Desember 2024

b. Peralatan Kantor dan Aset lainnya

Sarana prasarana kedinasan berupa peralatan kantor dan aset seperti meubeler, mesin tik, komputer dan lain-lain yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Keadaan Peralatan Kantor dan Aset Lainnya**

<b>No</b>	<b>Jenis Barang / Nama Barang</b>	<b>Merk/ Type</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Ket</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Lemari	Kayu jati	9 unit	Baik
2	Lemari	Alleta	1 unit	Rusak
3	Meja biro	Playwood	1 unit	Baik
4	Meja biro	Kayu jati	3 unit	Baik
5	Meja kerja	Playwood	1 unit	Baik
6	Meja kerja	Kayu jati	17 unit	Rusak
7	Meja kerja	Kayu jati	20 unit	Baik
8	Kursi biasa	Kayu jati	31 unit	Baik
9	Filing besi/metal	Vip	1 unit	Baik
10	Laptop	Toshiba	3 unit	Rusak
11	Laptop	Acer	5 unit	Rusak
12	Laptop	Acer	12 unit	Baik
13	Note book	Acer	1 unit	Rusak
14	Brand kas	Okida	1 unit	Baik
15	Facsimile	Panasonic	1 unit	Rusak
16	Ac split	Acari	1 unit	Rusak
17	Ac split	Politron	7 unit	5 Baik 2 Rusak
18	Ac	Politron	1 unit	Baik
19	Rak kayu	Kayu jati	7 unit	Baik
20	Hard disk eksternal	Toshiba	3 unit	Rusak
21	Kursi kerja	Kayu	20 unit	Baik
22	Printer	Brother	1 unit	Rusak
23	Printer	Canon pixma MG2470	1 unit	Rusak

24	Printer	Canon MP287	1 unit	Baik
25	Printer	Epson L5190	3 unit	Baik
26	PC computer	HP-22	1 unit	Baik
27	Scanner	Canon DRF 120	1 unit	Baik

*Sumber Data : Keadaan Desember 2024*

- Bangunan Gedung/Kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao tidak memiliki bangunan dan gedung

- Tanah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao tidak memiliki aset tanah

#### **D. Dasar Hukum**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 berpedoman pada:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Ketetapan MPR Nomor 11/ MPR/ 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP);

7. Peraturan Menteri 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;
8. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 82 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 84 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024;
9. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 84 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao.

## **E. Sistematika Pelaporan**

LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

### **Kata Pengantar**

### **Ikhtisar Eksekutif**

### **Daftar Isi**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, maksud dan tujuan, gambaran umum, dasar hukum, dan sistematika penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024.

##### **A. Latar Belakang.**

Menguraikan mengenai ketentuan yang melandasi penyusunan LKIP

##### **B. Maksud Dan Tujuan.**

Menjelaskan dalam rangka maksud disusunnya LKIP dan tujuan yang diharapkan dari penyusunan LKIP.

C. Gambaran Umum.

Menjelaskan secara singkat gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao mengenai tugas pokok dan fungsi, struktur organisasi, sumber daya manusia dan sarana prasarana organisasi.

D. Dasar Hukum.

Menjelaskan mengenai peraturan-peraturan yang mendasari penyusunan LKIP.

E. Sistematika Laporan.

Menjelaskan mengenai sistematika penyusunan LKIP.

## BAB II RENCANA STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA

### A. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2019-2024

Pada bagian ini disajikan gambaran mengenai Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024.

#### 1. Pernyataan Visi dan Misi

##### a. Visi

Menguraikan mengenai definisi dari visi dan mengungkapkan pernyataan visi Pemerintah beserta kandungan maknanya.

##### b. Misi

Menjelaskan mengenai definisi dari misi dan menguraikan mengenai pernyataan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao.

#### 2. Penetapan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Menjelaskan mengenai Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan yang ditetapkan dan akan dicapai oleh

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao

B. Indikator Kinerja Utama.

Menjelaskan Sasaran, Indikator Kinerja Utama dan  
Formula Pengukurannya.

C. Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah Tahun Anggaran  
2024.

Menguraikan sasaran, indikator kinerja sasaran dan  
targetnya pada masing – masing indikator kinerja Tahun  
Anggaran 2024.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.

A. Akuntabilitas.

Menyajikan metode dan hasil pengukuran kinerja  
masing-masing indikator sasaran dan hasil evaluasi  
yaitu dengan perbandingan target dan realisasi,  
perbandingan realisasi tahun sebelumnya dan tahun  
akhir RENSTRA.

B. REALISASI ANGGARAN

Menyajikan ringkasan anggaran dan realisasi anggaran  
Tahun Anggaran 2024 beserta rincian belanja per-  
program.

BAB IV PENUTUP

Menjelaskan simpulan dari LKIP.

## BAB II

### RENCANA STRATEGIS DAN PERJANJIAN KINERJA

**P**erencanaan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024, dimaksudkan untuk menciptakan komitmen dalam rangka membangun sistem akuntabilitas dan kinerja sebagai salah satu upaya penerapan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan untuk memberikan arah dan pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dalam mencapai Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao.

Penyusunan Rencana Strategis merupakan bentuk pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengamanatkan bahwa sistem perencanaan pembangunan adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara Negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah. Salah satu rencana pembangunan yang perlu disusun adalah Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah yang diamanatkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 25 ayat (2) dan (3) yang antara lain menyatakan bahwa Renstra Perangkat Daerah memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

#### **A. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2019-2024**

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao adalah dokumen yang memuat suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5

(lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada yang mungkin timbul. Penyusunan Renstra disamping mengacu pada RPJMD, juga perlu memperhatikan evaluasi kinerja Perangkat Daerah terhadap implementasi Renstra pada 5 (lima) tahun sebelumnya.

## 1. Pernyataan Visi dan Misi

### a. Visi

Visi menjelaskan arah atau suatu kondisi ideal di masa depan yang ingin dicapai (*clarity of direction*) berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini yang menciptakan kesenjangan (*gap*) antara kondisi saat ini dan masa depan yang ingin dicapai.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao mengarah pada perwujudan Visi Pembangunan Kabupaten Rote Ndao yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2019–2024, yaitu: “**Terwujudnya Masyarakat Rote Ndao Yang BERMARTABAT Dan Berkelanjutan Bertumpu Pada Pariwisata Yang Didukung Oleh Pertanian dan Perikanan**”.

BERMARTABAT terdiri dari kata **Bertumbuh**, **Makmur**, **Taat** dan **Bersahabat**, yang dapat diartikan sebagai harkat atau harga diri, yang menunjukkan eksistensi masyarakat Kabupaten Rote Ndao, namun juga memiliki makna:

#### ➤ **BERTUMBUH:**

- Maju: meningkatnya daya saing ekonomi daerah, kapasitas infrastruktur daerah, kualitas sumber daya manusia serta pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.
- Mandiri: masyarakat yang mampu mencukupi kebutuhannya dengan layak, mampu mengembangkan

potensi diri dan menyediakan yang belum ada bagi diri dan daerahnya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup sehingga ketergantungan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan semakin berkurang.

➤ **MAKMUR/SEJAHTERA:**

- Meningkatnya pertumbuhan ekonomi yang sehat sehingga dapat menurunkan angka kemiskinan dan pengangguran.
- Meningkatnya pendapatan dan daya beli masyarakat.
- Pemerataan tingkat pendapatan masyarakat.
- Meningkatnya akses masyarakat terhadap pendidikan dan kesehatan yang berkualitas.
- Meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia dan indikator pembangunan lainnya.
- Munculnya kekuatan-kekuatan ekonomi rakyat baru yang mampu meningkatkan taraf kehidupan masyarakat yang layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.
- Terwujudnya tatanan kehidupan aman dan tentram.

➤ **TAAT:**

- Religius, damai, harmonis, taat kepada ketentuan peraturan/ perundang-undangan, nasionalis.
- Saling menghargai berbagai perbedaan (suku dan agama) dan status sosial antar sesama warga, toleran dan penuh kegotong-royongan yang di dukung kondisi aman dan tentram.

➤ **BERSAHABAT:**

- Ramah, penuh kasih, bersih, elok, tertata rapi, ceria, hijau, indah, aman dan jaya.
- Terbuka yang di dukung dengan atmosfir kultural yang tidak melihat perbedaan sebagai asing, musuh dan ancaman.

## b. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah sesuai dengan visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan Misi tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan, dapat mengenal Instansi Pemerintahannya serta mengetahui peran dan program-programnya untuk menentukan keberhasilan dimasa yang akan datang.

Dalam rangka mewujudkan Visi, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao mengemban Misi ke-4 Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima”**, sebagai upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good government*) dan bersih (*clean government*) serta kualitas kebijakan pelayanan publik yang unggul, mampu melaksanakan percepatan implementasi reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dengan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten dan berkelanjutan agar tercapainya tujuan dan sasaran pembangunan di bidang organisasi dan tata laksana melalui peningkatan kapasitas kinerja aparatur pemerintah daerah yang profesional dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

## 2. Penetapan Tujuan, Sasaran dan Kebijakan Strategis.

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, dengan menjawab isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah yang berhubungan dengan layanan dan tugas serta fungsi perangkat daerah. Dengan diformulasikannya tujuan berdasarkan

Visi dan Misi yang diemban, maka tujuan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao adalah: **“Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang bersih, professional serta menciptakan pelayanan publik yang prima”**.

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Perumusan 1 (satu) tujuan dan 2 (dua) sasaran mempertimbangkan tugas dan fungsi serta tujuan strategis yang akan dicapai, maka sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao yakni:

1. Tujuan

**Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara.**

2. Sasaran

- **“Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah”**
- **“Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan”**

Berdasarkan sasaran diatas, maka kebijakan-kebijakan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao antara lain:

- a. Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah;
- b. Persentase tingkat disiplin ASN;
- c. Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah;
- d. Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah;

- e. Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah;
- f. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal; dan
- g. Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

### 3. Program dan Kegiatan.

Pencapaian Tujuan, Sasaran dan Kebijakan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dilaksanakan melalui 3 (tiga) Program, yang terdiri dari 11 (sebelas) kegiatan dan 23 (dua puluh tiga) sub kegiatan yaitu:

#### 1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan :

- a. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah yang terdiri dari sub kegiatan :
  - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. Administrasi Keuangan Perangkat daerah yang terdiri dari sub kegiatan:
  - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
- c. Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah yang terdiri dari sub kegiatan :
  - Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD
- d. Administrasi Umum Perangkat Daerah yang terdiri dari sub kegiatan :
  - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah yang terdiri dari sub kegiatan :

- Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang terdiri dari sub kegiatan :
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak & Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
2. Program Kepegawaian Daerah
- a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang terdiri dari sub kegiatan :
- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
  - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
  - Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN
  - Pengelolaan Data Kepegawaian
- b. Mutasi dan Promosi ASN yang terdiri dari sub kegiatan:
- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
  - Pengelolaan Promosi ASN
- c. Pengembangan Kompetensi ASN yang terdiri dari sub kegiatan:
- Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN
  - Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN
  - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang terdiri dari sub kegiatan:
- Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
  - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang terdiri dari sub kegiatan:

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.

## **B. Indikator Kinerja Utama**

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja, maka Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) ditetapkan sebagai ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.

Mengacu pada Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 84 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 54 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 84 Tahun 2019 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2019-2024, maka Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator)**

Tujuan	Sasaran	Indikator	Formula Pengukuran
<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>		1. Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	$\frac{\text{Jumlah seluruh jabatan yang terisi pada perangkat daerah}}{\text{Total seluruh jabatan yang direncanakan pada semua perangkat daerah}} \times 100$
		2. Persentase tingkat disiplin ASN	$\frac{\text{Jumlah ASN yang tidak melanggar disiplin}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100$
	Meningkatnya kuantitas dan kualitas instansi pemerintah daerah	1. Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	$\frac{\text{Jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi}}{\text{Total seluruh perangkat daerah}} \times 100$
		2. Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	$\frac{\text{Jumlah jabatan administrator dan pengawas yang terisi}}{\text{Total jabatan administrator dan pengawas seluruh perangkat daerah}} \times 100$
		3. Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	$\frac{\text{Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi}}{\text{Total jabatan fungsional tertentu yang direncanakan}} \times 100$
	Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang	1. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal}}{\text{Jumlah ASN yang direncanakan}} \times 100$

	keahlian yang dibutuhkan	2.	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural	$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural}}{\text{Total diklat struktural yang direncanakan bagi ASN}} \times 100$
--	--------------------------	----	---	---

### C. Perjanjian Kinerja Tahun Anggaran 2024

Perjanjian Kinerja merupakan tekad dan janji kinerja tahunan yang akan dicapai antara pihak yang menerima amanah/ tanggung jawab kinerja dengan pihak yang memberi amanah/tanggung jawab. Perjanjian kinerja yang dilakukan oleh organisasi akan dapat berguna untuk perencanaan prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan Perangkat Daerah akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan yang tidak terarah. Perjanjian Kinerja ditetapkan dengan mengacu pada Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*), Rencana Kinerja Tahunan, APBD Tahun Anggaran 2024, Strategi dan Prioritas APBD Tahun Anggaran 2024 dan DPA Tahun Anggaran 2024.

Adapun perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSMDM) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 2. 2**

**Perjanjian Kinerja  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao  
Tahun 2024**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator kinerja	Target kinerja
1		2	3	4
1	<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>		1.1. Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	100 %
			1.2. Persentase tingkat disiplin ASN	100 %
2		Meningkatnya kuantitas dan kualitas instansi pemerintah daerah	2.1. Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	100 %

			2.2. Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	100 %
			2.3. Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	100 %
3		Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	3.1. Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	100 %
			3.2. Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	100 %

### **BAB III**

#### **AKUNTABILITAS KINERJA**

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dalam mengelola sumber daya sesuai dengan mandat yang diterima melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang merupakan penjabaran dari sasaran melalui instrumen pertanggung jawaban secara periodik.

Laporan Kinerja Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Program dan Kegiatan, dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran sesuai visi, misi yang telah ditetapkan sesuai kewenangan yang dimiliki Perangkat Daerah.

Instrumen pertanggungjawaban tersebut antara lain meliputi pengukuran, penilaian, evaluasi dan analisis kinerja, serta akuntabilitas keuangan yang dilaporkan secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, sasaran, tujuan, serta misi dan visi organisasi.

#### **A. Kerangka Pengukuran Kinerja**

Kerangka pengukuran kinerja dilakukan mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, yang dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dengan realisasi dari setiap indikator kinerja disertai dengan analisis capaian kinerja antara lain:

- Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
- Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;

- Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis RPJMD; dan
- Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada).

Kemudian atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi dan analisis kinerja untuk mengetahui penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya, dan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

Alat ukur pengukuran kinerja adalah dengan menggunakan indikator kinerja. Kerangka pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut :

- a) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

- b) Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus:

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Atau :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{Rencana}) - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk memudahkan dalam memberikan gambaran terhadap kinerja yang telah diperjanjikan maka penyimpulan hasil pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal baik untuk masing-masing indikator kinerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran dan tujuan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Pengukuran Skala Ordinal Capaian Kinerja**

Interval Nilai Realisasi Kinerja (%)	Kategori
> 90	Sangat Tinggi
> 75 s.d 90	Tinggi
> 65 s.d 75	Sedang
≥ 50 s.d 65	Rendah
< 50%	Sangat Rendah

Dalam penilaian kinerja tersebut, gradasi nilai (skala intensitas/kategori) kinerja suatu indikator dapat dimaknai sebagai berikut:

- **Hasil Sangat Tinggi dan Tinggi**

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja telah memenuhi target dan berada diatas persyaratan minimal kelulusan penilaian kinerja.

- **Hasil Sedang**

Gradasi cukup menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja telah memenuhi persyaratan minimal.

- **Hasil Rendah dan Sangat Rendah**

Gradasi ini menunjukkan pencapaian/realisasi kinerja belum memenuhi/masih dibawah persyaratan minimal pencapaian kinerja yang diharapkan.

Analisa hasil pengukuran capaian masing-masing indikator kinerja dinilai sebagai berikut:

Realisasi Kinerja $\geq$ Target Kinerja	:	Mencapai/Melampaui Target
Realisasi Kinerja $<$ Target Kinerja	:	Belum Mencapai Target
Realisasi Kinerja $>$ Realisasi Tahun Sebelumnya	:	Peningkatan
Realisasi Kinerja $<$ Realisasi Tahun Sebelumnya	:	Penurunan

Untuk mengukur efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja digambarkan melalui efisiensi penggunaan anggaran yakni selisih persentase realisasi anggaran total alokasi anggaran, jika persentase efisiensi anggaran sebesar  $>0\%$  maka dikategorikan **“Efisien”**, semakin besar presentase efisiensi anggaran maka penggunaan sumberdaya semakin efisien, sebaliknya jika persentase efisiensi anggaran sebesar  $\leq 0\%$  maka dikategorikan **“Kurang Efisien”**.

Untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja digambarkan melalui rasio persentase capaian kinerja sasaran terhadap persentase realisasi anggaran program pendukung, jika nilai rasio  $\geq 1$  maka dikategorikan **“Efektif”** dan sebaliknya jika nilai rasio  $< 1$  sehingga dikategorikan **“Kurang Efektif”**.

## B. Capaian Kinerja

Mengacu pada Indikator Kinerja Utama (IKU) serta Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024, maka capaian kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 digambarkan sebagai berikut:

## 1. Capaian indikator kinerja tujuan

Pengukuran capaian perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 berdasarkan indikator kinerja tujuan sebagaimana tabel berikut:

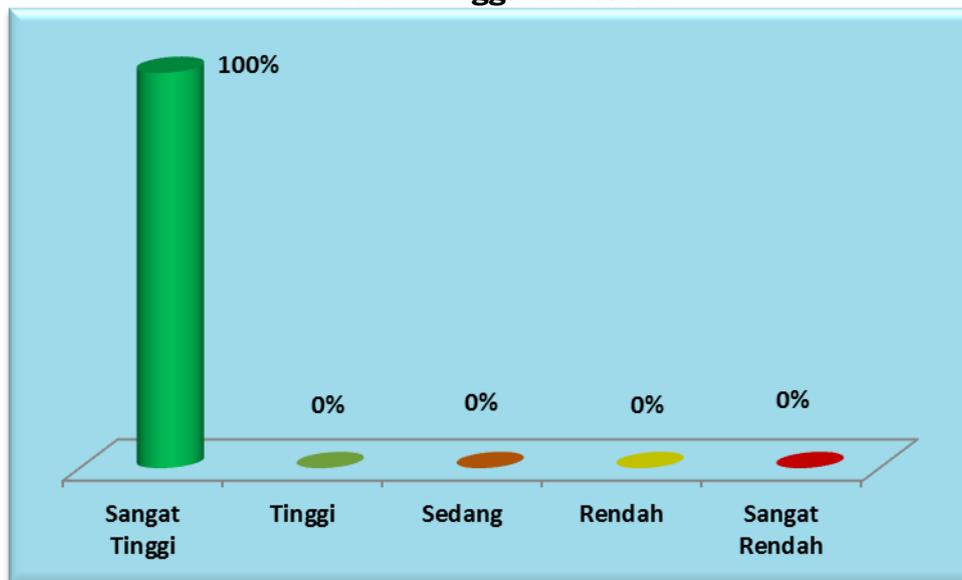
**Tabel 3. 2**  
**Capaian Indikator Kinerja Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024**

Tujuan	Indikator Kinerja tujuan	Satuan	Tar Get	Realisasi	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	6 = (5/4)x100	7
<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>	Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	%	100.00	92.45	92.45	Sangat Tinggi
	Persentase tingkat disiplin ASN	%	100.00	99.73	99.73	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata Capaian Indikator Kinerja Tujuan</b>					<b>96.09</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA</b>					<b>96.09</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

\*) Angka Sementara mengacu pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap Capaian indikator kinerja tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 yang terdiri dari 1 (satu) tujuan dengan 2 (dua) indikator kinerja tujuan menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja sebesar **96,09%** atau dikategorikan **“Sangat Tinggi”**, dengan capaian indikator kinerja tujuan **Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah** sebesar **92,45%** (*Sangat Tinggi*) dan **Persentase tingkat disiplin ASN** sebesar **99,73%** (*Sangat Tinggi*).

**Gambar 3. 1**  
**Tingkat Capaian Indikator Kinerja Tujuan**  
**Tahun Anggaran 2024**



*Sumber : Data Olahan, 2024*

Hasil pengukuran terhadap Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 menunjukkan bahwa:

- a. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sangat Tinggi*” sejumlah 2 (dua) indikator atau 100%;
- b. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Tinggi*” sejumlah 0 indikator 0%;
- c. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sedang*” sejumlah 0 indikator atau 0%;
- d. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Rendah*” sejumlah 0 indikator atau 0%; dan
- e. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sangat Rendah*” sejumlah 0 indikator atau 0%.

## 2. Capaian indikator kinerja sasaran

Pengukuran capaian perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao tahun 2024 berdasarkan indikator kinerja sasaran sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Capaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024**

Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Tar Get	Realisasi	Capaian	Kategori
1	2	3	4	5	$\frac{6}{(5/4)} \times 100$	7
Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah	Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	79.41	79.41	Tinggi
	Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	92.97	92.97	Sangat Tinggi
	Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	58.80	58.80	Rendah
	<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran 1</b>				<b>77.06</b>	<b>Tinggi</b>
Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	100.00	92.86	92.86	Sangat Tinggi
	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan structural	%	100.00	100.00	100.00	Sangat Tinggi
	<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran 2</b>				<b>96.43</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>RATA-RATA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA</b>					<b>86.75</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap Capaian indikator kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 yang terdiri dari 2 (satu) sasaran dengan 5 (lima) indikator kinerja sasaran menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja sebesar 86,75% atau dikategorikan “**Tinggi**”, dengan rata-rata capaian kinerja sasaran **Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** sebesar **77,06%** (*Tinggi*) dan rata-rata capaian kinerja sasaran **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** sebesar **96,43%** (*Sangat Tinggi*).

**Gambar 3.2**  
**Tingkat Capaian Indikator Sasaran**  
**Tahun 2024**



Sumber : Data Olahan, 2024

Hasil pengukuran terhadap Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 menunjukkan bahwa:

- a. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sangat Tinggi*” sejumlah 3 (tiga) indikator atau 60%;

- b. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Tinggi*” sejumlah 1 (satu) indikator atau 20%;
- c. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sedang*” sejumlah 0 indikator atau 0%;
- d. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Rendah*” sejumlah 1 (satu) indikator atau 20%; dan
- e. Indikator kinerja yang menunjukkan capaian kinerja dengan kategori “*Sangat Rendah*” sejumlah 0 indikator atau 0%.

### C. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja

Evaluasi dan analisis capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 akan diuraikan berdasarkan aspek capaian kinerja tujuan dan sasaran sebagaimana secara umum telah diuraikan dalam penyajian capaian kinerja pada bagian sebelumnya.

<b>TUJUAN</b>
<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang – orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat atas, menengah ataupun bawah. Pada dasarnya organisasi bukan saja membutuhkan SDM yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga adalah orang – orang yang mau bekerja giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tujuan

Negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Kedudukan dan peranan ASN di Indonesia semakin penting untuk penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, adil dan bermoral tinggi. Oleh karena itu penyelenggaraan pemerintah memerlukan orang – orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja maksimal dari para pegawai terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Motivasi dan disiplin erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin yang mampu dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan kinerja ataupun sebaliknya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dan disiplin terhadap pekerjaannya akan berdampak pada meningkatnya kinerja suatu organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 3.4**  
**Capaian Kinerja Tujuan Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara Tahun 2024**

<b>Pengukuran</b>									
No	Indikator Kinerja	Satu An	Tahun 2023	Tahun 2024			Target Akhir RESNTRA 2024	% realisasi 2024 terhadap tahun 2023	% realisasi 2024 terhadap Target Akhir RENSTRA 2024
				Target	Realisasi	% Capaian			
1	Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	%	93.23	100.00	92.45	92.45	100.00	99.16	93.23
2	Persentase tingkat disiplin ASN	%	99.93	100.00	99.73	99.73	100.00	99.80	100.27
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Tujuan</b>						<b>96.09</b>	<b>Sangat Tinggi</b>		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk mengukur kinerja tujuan meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian terdapat 2 (dua) indikator kinerja tujuan yaitu Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah dan Persentase tingkat disiplin ASN. Penjelasan atas capaian indikator kinerja sasaran ini diuraikan sebagai berikut:

### **1. Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah**

Indikator persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah merupakan perbandingan antara jumlah seluruh jabatan yang terisi pada perangkat daerah terhadap Total seluruh jabatan yang direncanakan pada semua perangkat daerah.

Pada tahun 2024 indikator Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah yang direncanakan pada semua perangkat daerah sebanyak 384 orang dengan realisasi jabatan yang terisi sebanyak 355 orang sehingga realisasi Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah tahun 2024 adalah sebesar 92,45% dari target yang ditetapkan adalah sebesar 100% perhitungan indikator tujuan persentase tingkat disiplin ASN dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah seluruh jabatan yang terisi pada} \\
 &\quad \text{perangkat daerah}}{\text{Total seluruh jabatan yang direncanakan pada} \\
 &\quad \text{semua perangkat daerah}} \times 100\% \\
 &= \frac{355}{384} \times 100\% \\
 &= 92,45\%
 \end{aligned}$$

### **ANALISIS PERBANDINGAN**

#### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

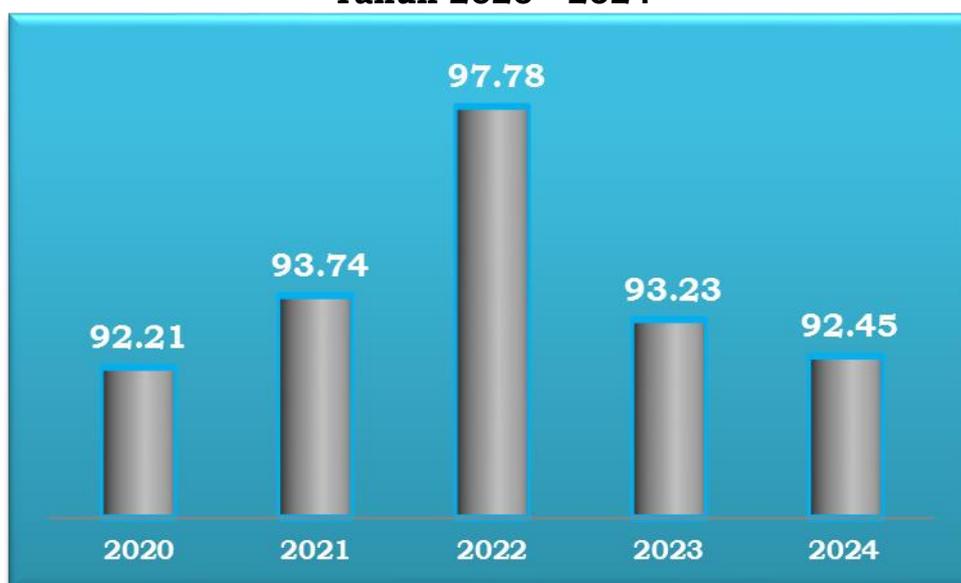
Hasil pengukuran indikator kinerja Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah ditargetkan sebesar

100% dan terealisasi sebesar 92,45% dengan capaian kinerja sebesar 92,45%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah tahun 2024 sebesar 92,45% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 93,23%, menunjukkan bahwa capaian tahun 2024 tidak melampaui capaian kinerja tahun sebelumnya dengan penurunan sebesar -0,78% dengan capaian kinerja sebesar 99,16% dari tahun sebelumnya.

**Gambar 3. 3**  
**Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah Tahun 2020 - 2024**



Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024

Tren realisasi indikator kinerja Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan capaian yang mengalami kinerja yang fluktuatif yaitu periode tahun 2020 sebesar 92,21%, tahun 2021 sebesar 93,74%, tahun 2022 sebesar 97,78%, tahun 2023 sebesar 93,23% dan tahun 2024 sebesar 92,45%.

## **Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah pada tahun 2024 sebesar 92,45% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA baru tercapai sebesar 93,23%, dan masih terdapat gap sebesar 6,77%.

### **2. Persentase tingkat disiplin ASN**

Indikator Persentase tingkat disiplin ASN adalah perbandingan antara Jumlah ASN yang tidak melanggar disiplin terhadap jumlah total ASN.

Penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS berpedoman pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 21 tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010.

Penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao merupakan penjabaran dari amanat Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Rote Ndao Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rote Ndao dan Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 26 Tahun 2016 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Rote Ndao.

Penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dimaksud untuk memberikan kesadaran kepada Pegawai Negeri Sipil guna

menaati semua peraturan kepegawaian baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah agar dapat bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara, berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi daerah.

Seluruh peraturan terkait Penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dijadikan sebagai dasar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao.

Pada tahun 2024 telah diselesaikan hukuman disiplin ringan sebanyak 11 (sebelas) kasus yakni hukuman disiplin berat 4 (empat) kasus, hukuman disiplin sedang 6 (enam) kasus dan hukuman disiplin ringan 1 (satu) kasus dari total Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 4.056 orang sehingga realisasi Persentase tingkat disiplin ASN Pemerintah Kabupaten Rote Ndao tahun 2024 adalah sebesar 99.73% dari target yang ditetapkan adalah sebesar 100% perhitungan indikator tujuan persentase tingkat disiplin ASN dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned} \text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah ASN yang tidak melanggar disiplin}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100\% \\ &= \frac{4.045}{4.056} \times 100\% \\ &= 99,73\% \end{aligned}$$

## **ANALISIS PERBANDINGAN**

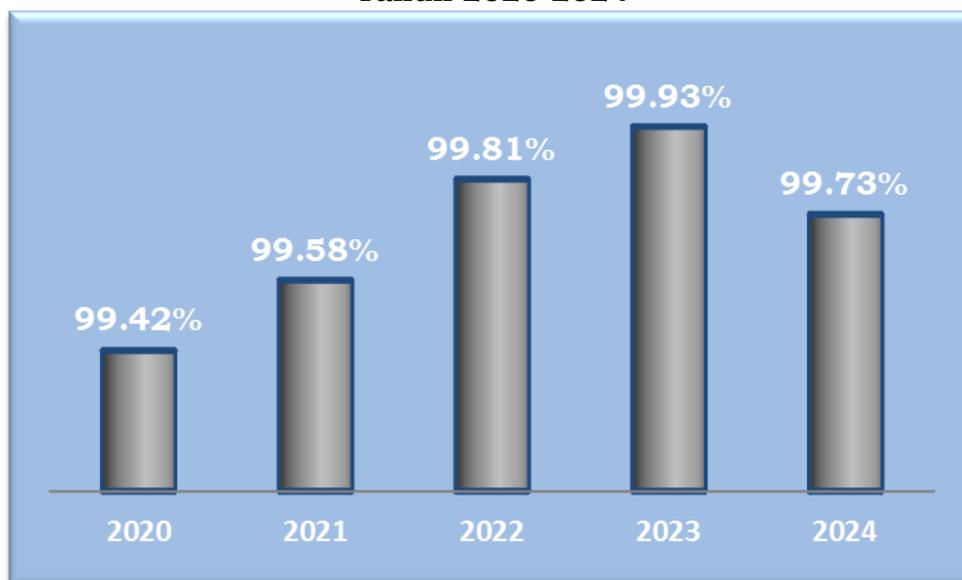
### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

Hasil pengukuran indikator kinerja menunjukkan bahwa capaian kinerja Persentase tingkat disiplin ASN belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2024 Persentase tingkat disiplin ASN ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 99,73% dengan capaian kinerja sebesar 99,73%.

## **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase tingkat disiplin ASN tahun 2024 sebesar 99,73% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 99,93%, menunjukkan bahwa capaian tahun 2024 tidak melampaui capaian kinerja tahun sebelumnya dengan penurunan sebesar -0,20% dan capaian kinerja sebesar 99,80% dari tahun sebelumnya.

**Gambar 3. 4**  
**Persentase tingkat disiplin ASN**  
**Tahun 2020-2024**



*Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024*

Tren realisasi indikator kinerja Persentase tingkat disiplin ASN selama 4 (empat) tahun terakhir menunjukkan capaian yang mengalami peningkatan kinerja secara signifikan yaitu periode tahun 2020 sebesar 99,42%, tahun 2021 sebesar 99,58%, tahun 2022 sebesar 99,81%, tahun 2023 sebesar 99,93% dan tahun 2024 mengalami penurunan kinerja sebesar 99,73%.

## **Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase tingkat disiplin ASN pada tahun 2024 sebesar 99,73% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA telah tercapai sebesar 100,27%, dan masih terdapat gap sebesar - 0,27%.

Berdasarkan pengukuran kinerja dan uraian penjelasan diatas, disimpulkan bahwa capaian kinerja tujuan **Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara** Tahun Anggaran 2024 sebesar 96,09% atau dikategorikan **“Sangat Tinggi”**.

### Faktor pendukung capaian kinerja tujuan

Keberhasilan atas pencapaian kinerja sasaran ini sangat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam mengemban Misi ke-4 Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Periode Tahun 2019-2024 yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima”** melalui upaya-upaya peningkatan penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik.
- 2) Efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan kepegawaian di Kabupaten Rote Ndao melalui penataan ketatalaksanaan dan pelayanan publik Perangkat Daerah yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao;
- 3) Adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao dengan dengan seluruh perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam rangka

peningkatan kualitas penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;

- 4) Dukungan fasilitasi dan pembinaan serta monitoring/evaluasi dari Pemerintah Provinsi NTT sebagai wakil pemerintah pusat di daerah terkhususnya melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan
- 5) Tersedianya regulasi perundang-undangan yang memadai sebagai pedoman penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik.

#### Faktor penghambat capaian kinerja tujuan

Meskipun terdapat faktor-faktor pendukung keberhasilan diatas, pencapaian kinerja sasaran masih menghadapi hambatan dan kendala antara lain:

- 1) Belum optimalnya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
- 2) Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan
- 3) Masih terbatasnya sarana dan prasarana penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi.

#### Langkah yang ditempuh untuk mendukung capaian kinerja tujuan

Untuk lebih mengoptimalkan pencapaian sasaran ini kedepan maka akan ditempuh langkah - langkah sebagai berikut :

- a. Peningkatan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dan instansi terkait dalam penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
- b. Peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur penyelenggara penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan

- c. Penyediaan dan optimalisasi sarana dan prasarana penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

Program pendukung kinerja tujuan

Program Kepegawaian Daerah / Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN) Rp. 850.831.004,- (*delapan ratus lima puluh juta delapan ratus tiga puluh satu ribu empat rupiah*) terealisasi sebesar Rp. 615.747.050,- (*enam ratus lima belas juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu lima puluh rupiah*) atau sebesar 72,37%.

Efisiensi dan efektifitas capaian kinerja tujuan

Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan alokasi anggaran tahun 2024 terhadap pencapaian kinerja sasaran ini dapat digambarkan dengan pengukuran besaran efisiensi anggaran dan rasio capaian kinerja terhadap realisasi anggaran tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 3. 5**

**Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Pencapaian Kinerja Tujuan Meningkatkan Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara**

Capaian Kinerja Tujuan 2024 (%)	Realisasi Anggaran Program Pendukung Tahun 2024 (%)	Tingkat Efisiensi		Tingkat Efektifitas	
		Efisiensi Anggaran (%)	Kategori	Rasio Capaian Kinerja Terhadap Anggaran	Kategori
(1)	(2)	(3) = 100 - (2)	(4)	(5) = (1)/(2)	(6)
<b>96.09</b>	<b>72.37</b>	<b>27.63</b>	<b>Efisien</b>	<b>1.33</b>	<b>Efektif</b>

Tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi anggaran program pendukung capaian kinerja tujuan **Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara** mencapai tingkat efisiensi sebesar 27,63% atau dikategorikan Efisien. Selain itu, rasio capaian kinerja tujuan terhadap realisasi anggaran program pendukung menunjukkan tingkat efektifitas berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan Efektif.

**SASARAN 1**

**Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah**

Seiring berkembang dan bertambahnya kebutuhan masyarakat membuat pemerintah sadar akan tanggung jawabnya dalam memenuhi pelayanan publik terhadap kebutuhan masyarakat. Sejalan dengan itu, penataan birokrasi pemerintah perlu dilaksanakan secara optimal guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah yang proporsional melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan.

**Tabel 3. 6**

**Capaian Indikator Kinerja Sasaran**  
**Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah**

<b>Pengukuran</b>									
No	Indikator Kinerja	Satu An	Tahun 2023	Tahun 2024			Target Akhir RESNTRA 2024	% realisasi 2024 terhadap tahun 2023	% realisasi 2024 terhadap Target Akhir RENSTRA 2024
				Target	Realisasi	% Capaian			
1.	Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	%	94.12	100.00	79.41	79.41	100.00	84.37	79.41
2.	Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	93.14	100.00	92.97	92.97	100.00	99.82	92.97
3.	Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	%	100.00	100.00	58.80	58.80	100.00	58.80	58.80
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja</b>						<b>77.06</b>	<b>Tinggi</b>		

*\*) Angka Sementara mengacu pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk mengukur kinerja sasaran **Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** terdapat 3 (tiga) indikator kinerja sasaran yaitu Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah, Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah dan Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah. Penjelasan atas capaian indikator kinerja sasaran ini diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah**

Indikator Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah adalah jumlah seluruh jabatan yang terisi pada perangkat daerah dibandingkan dengan total seluruh jabatan yang direncanakan pada semua perangkat daerah.

Indikator Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah merupakan aspek penting sebagai bentuk evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, dengan melakukan survei kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan. Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman analisis jabatan.

Pada tahun 2024 indikator Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah Tahun 2024 adalah sebesar 79,41% dari target yang ditetapkan adalah sebesar 100% perhitungan indikator sasaran persentase tingkat disiplin ASN dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
\text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi}}{\text{Total seluruh perangkat daerah}} \times 100\% \\
&= \frac{27}{34} \times 100\% \\
&= 79,41\%
\end{aligned}$$

## **ANALISIS PERBANDINGAN**

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

Hasil pengukuran indikator kinerja Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 79,41% dengan capaian kinerja sebesar 79,41%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian kinerja Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah sebesar 79,41% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 94,12%, menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 belum melampaui capaian kinerja tahun sebelumnya dengan penurunan sebesar -14,71% dan capaian kinerja sebesar 84,37% dari tahun sebelumnya.

**Gambar 3.5**

**Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah Tahun 2020-2024**



Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024

Tren realisasi indikator kinerja Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah selama 3 (tiga) tahun terakhir menunjukkan capaian yang mengalami peningkatan kinerja yang konsisten yaitu periode tahun 2020 sebesar 84,38%, tahun 2021 sebesar 96,97%, tahun 2022 sebesar 100,00%, tahun dan mengalami penerunan kinerja tahun 2023 sebesar 94,12% dan tahun 2024 sebesar 79,41%.

**Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah pada tahun 2024 sebesar 79,41% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA belum tercapai sebesar 79,41%, dan masih terdapat gap sebesar 20,59%.

## 2. **Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah**

Indikator Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah adalah perbandingan antara administrator dan pengawas yang terisi dibandingkan dengan total jabatan administrator dan pengawas seluruh perangkat daerah. Pada Tahun 2024 terdapat 291 (dua ratus Sembilan puluh satu) orang jabatan Eselon III dan eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao telah dilakukan penyetaraan kedalam jabatan fungsional berdasarkan peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 17 tahun 2021 dari 313 jabatan administrator dan pengawaas seluruh perangkat daerah.

Seluruh jabatan administrator dan jabatan pengawas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao telah memiliki SOP, meskipun berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi pada tahun 2024 menunjukkan penyusunan dan penetapan SOP ditingkat perangkat daerah belum dilakukan secara optimal sehingga langkah pembinaan dan pengawasan terus dilakukan secara berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan dimaksud maka capaian indikator jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah pada tahun 2024 adalah 291 jabatan yang terisi. Pada tahun 2024 indikator Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah Tahun 2024 adalah sebesar 92,97% dari target yang ditetapkan adalah sebesar 100% perhitungan indikator sasaran Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
\text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah jabatan administrator dan pengawas yang terisi}}{\text{Total jabatan administor dan pengawas seluruh perangkat daerah}} \times 100\% \\
&= \frac{291}{313} \times 100\% \\
&= 92,97\%
\end{aligned}$$

## **ANALISIS PERBANDINGAN**

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

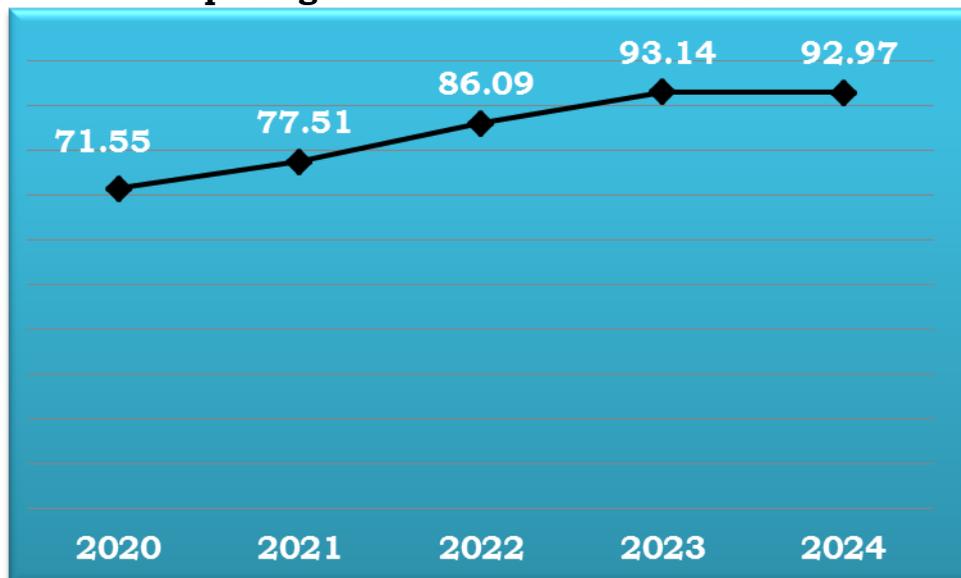
Hasil pengukuran indikator kinerja Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 92,97% dengan capaian kinerja sebesar 92,97%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah pada tahun 2024 sebesar 92,97% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 93,14%, menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 tidak melampaui capaian kinerja tahun sebelumnya dengan penurunan sebesar -0,17% dan capaian kinerja sebesar 99,82% dari tahun sebelumnya.

**Gambar 3. 6**

**Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah Tahun 2020-2024**



*Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024*

Tren realisasi capaian indikator kinerja Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah selama 4 (empat) tahun terakhir menunjukkan peningkatan capaian kinerja yang konsisten yaitu periode tahun 2020 sebesar 71,55%, tahun 2021 sebesar 77,51%, tahun 2022 sebesar 86,09%, tahun 2023 sebesar 93,14% dan mengalami penurunan kinerja di tahun 2024 sebesar 92,97%.

**Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah pada tahun 2024 sebesar 92,97% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, maka menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA 2019-2024 telah tercapai sebesar 92,97%, dan masih terdapat gap sebesar 7,03%.

### 3. **Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah**

Indikator Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah adalah perbandingan antara Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi terhadap Total jabatan fungsional tertentu yang direncanakan.

Pelaksana jumlah pemangku jabatan fungsional pada instansi pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao berpedoman pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 33 tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 41 tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Instansi Pemerintah.

Seluruh pelaksana fungsional tertentu dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao, yang berdasarkan analisis beban kerja dan analisis jabatan telah melaksanakan tugas pelayanan kepegawaian dan pelayanan publik secara berkelanjutan, efektif, efisien dan profesional sebagai abdi negara sesuai jabatan dari masing-masing pelaksana. Berdasarkan penjelasan dimaksud maka capaian indikator Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah pada tahun 2024 adalah 58,80%.

Pada tahun 2024 indikator Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah pada perangkat daerah Tahun 2024 adalah sebesar 58,80% dari target yang ditetapkan adalah sebesar 100% perhitungan indikator sasaran persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah dapat dilihat pada perhitungan berikut :

$$\begin{aligned}
\text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi}}{\text{Total jabatan fungsional tertentu yang direncanakan}} \times 100\% \\
&= \frac{157}{267} \times 100\% \\
&= 58,80\%
\end{aligned}$$

## **ANALISIS PERBANDINGAN**

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

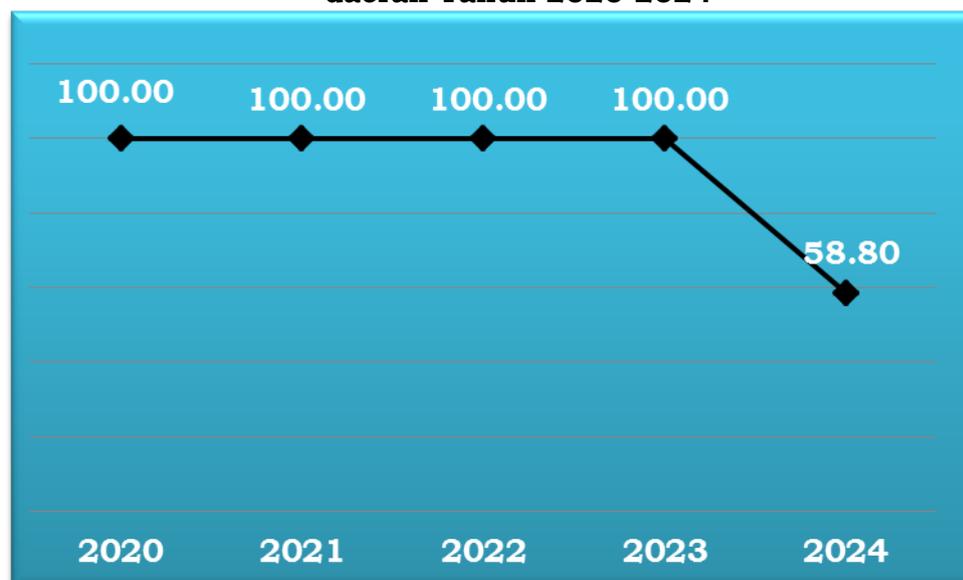
Hasil pengukuran indikator kinerja menunjukkan bahwa capaian kinerja Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah pada tahun 2024 belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2024 Persentase jabatan fungsional tertentu ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 58,80% dengan capaian kinerja sebesar 58,80%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah tahun 2024 sebesar 58,80% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 100%, menunjukkan bahwa capaian tahun 2024 mengalami penurunan kinerja yang sangat signifikan dari tahun sebelumnya sebesar -41,20%.

**Gambar 3. 7**

**Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah Tahun 2020-2024**



Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024

Tren realisasi indikator Jumlah pemangku jabatan fungsional pada instansi pemerintah selama 4 (empat) tahun terakhir menunjukkan capaian kinerja yang sama yaitu periode tahun 2020 sebesar 100,00%, tahun 2021 sebesar 100,00%, tahun 2022 sebesar 100,00%, tahun 2023 sebesar 100,00% namun mengalami penurunan kinerja di tahun 2024 sebesar 58,80%.

**Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah pada tahun 2024 sebesar 100% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, maka menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA 2019-2024 telah tercapai sebesar 58,80%, dan masih terdapat gap sebesar 41,20%.

Berdasarkan pengukuran kinerja dan uraian penjelasan diatas, disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran **Meningkatnya**

**kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** Tahun Anggaran 2024 sebesar **58.80%** atau dikategorikan “**Rendah**”.

*Faktor pendukung capaian kinerja sasaran*

Keberhasilan atas pencapaian kinerja sasaran ini sangat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam mengemban Misi ke-4 Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Periode Tahun 2019-2024 yaitu “**Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima**” melalui upaya-upaya peningkatan penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik.
- 2) Efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan kepegawaian di Kabupaten Rote Ndao melalui penataan ketatalaksanaan dan pelayanan publik Perangkat Daerah yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao;
- 3) Adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao dengan dengan seluruh perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
- 4) Dukungan fasilitasi dan pembinaan serta monitoring/evaluasi dari Pemerintah Provinsi NTT sebagai wakil pemerintah pusat di daerah terkhususnya melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dalam rangka peningkatan kualitas penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan
- 5) Tersedianya regulasi perundang-undangan yang memadai sebagai pedoman penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik.

### Faktor penghambat capaian kinerja

Meskipun terdapat faktor-faktor pendukung keberhasilan diatas, pencapaian kinerja sasaran masih menghadapi hambatan dan kendala antara lain:

- 1) Belum optimalnya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
- 2) Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia Aparatur pengelola ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan
- 3) Masih terbatasnya sarana dan prasarana penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi.

### Langkah yang ditempuh untuk mendukung capaian kinerja sasaran

Untuk lebih mengoptimalkan pencapaian sasaran ini kedepan maka akan ditempuh langkah - langkah sebagai berikut :

- a. Peningkatan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dan instansi terkait dalam penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik;
- b. Peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur penyelenggara ketatalaksanaan dan pelayanan publik; dan
- c. Penyediaan dan optimalisasi sarana dan prasarana penyelenggaraan ketatalaksanaan dan pelayanan publik berbasis teknologi informasi.

### Program pendukung kinerja sasaran

Program Kepegawaian Daerah / Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN) Rp. 850.831.004,- (*delapan ratus lima puluh juta delapan ratus tiga puluh satu ribu empat rupiah*) terealisasi sebesar

Rp. 615.747.050,- (*enam ratus lima belas juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu lima puluh rupiah*) atau sebesar 72,37%.

Efisiensi dan efektifitas capaian kinerja sasaran

Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan alokasi anggaran tahun 2024 terhadap pencapaian kinerja sasaran ini dapat digambarkan dengan pengukuran besaran efisiensi anggaran dan rasio capaian kinerja terhadap realisasi anggaran tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**

**Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Pencapaian Kinerja Sasaran Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian**

Capaian Kinerja Sasaran (%)	Realisasi Anggaran Program Pendukung (%)	Tingkat Efisiensi		Tingkat Efektifitas	
		Efisiensi Anggaran (%)	Kategori	Rasio Capaian Kinerja Terhadap Anggaran	Kategori
(1)	(2)	(3) = 100 - (2)	(4)	(5) = (1)/(2)	(6)
<b>77.06</b>	<b>72.37</b>	<b>27.63</b>	<b>Efisien</b>	<b>1.06</b>	<b>Efektif</b>

Tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi anggaran program pendukung capaian kinerja sasaran **Meningkatnya kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian** mencapai tingkat efisiensi sebesar 27,63% atau dikategorikan Efisien. Selain itu, rasio capaian kinerja sasaran terhadap realisasi anggaran program pendukung menunjukkan tingkat efektifitas berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan Efektif.

**SASARAN 2**

**Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan**

Tata kelola pemerintahan yang baik berarti tata kelola pemerintahan yang mencerminkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang transparan, akuntabel dan

partisipatif. Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan ataupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah.

**Tabel 3. 8**

**Capaian Indikator Kinerja Sasaran  
Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang  
dibutuhkan Tahun 2024**

<b>Pengukuran</b>									
No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023	Tahun 2024			Target Akhir RESNTRA 2024	% realisasi 2024 terhadap tahun 2023	% realisasi 2024 terhadap Target Akhir RENSTRA 2024
				Target	Realisasi	% Capaian			
1.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	74.25	100	92.86	92.86	100.00	125.06	92.86
2.	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja</b>						<b>96.43</b>	<b>Sangat Tinggi</b>		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa untuk mengukur kinerja sasaran **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** terdapat 2 (dua) indikator kinerja sasaran yaitu Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dan Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural. Penjelasan atas capaian indikator kinerja sasaran ini diuraikan sebagai berikut:

## 1) Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal

Indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal merupakan perbandingan antara ASN yang melaksanakan tugas belajar berdasarkan beban anggaran dari Anggaran Pemerintah Belanja Daerah (APBD) tahun berjalan adalah upaya peningkatan sumber daya manusia oleh pemerintah daerah dalam rangka percepatan pelayanan melalui pemberian bantuan beasiswa, yang mana pemberian bantuan ini diharapkan dapat menciptakan daya saing dan percepatan pelayanan. Jumlah PNS yang mendapat bantuan beasiswa di tahun 2024 sebanyak 13 pegawai dari target yang ditetapkan 14 pegawai dengan presentase 92,86% dengan capaian kinerja tinggi.

Penghitungan indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal dengan melihat data target dan realisasi pada tahun 2024 Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Pemerintah Kabupaten Rote Ndao tahun 2024 yang ditargetkan 14 orang dan terealisasi 14 orang. Capaian kinerja dapat dilihat pada perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan} \\ &\quad \text{pelatihan formal}}{\text{Jumlah ASN yang direncanakan}} \times 100 \\ &= \frac{13}{14} \times 100 \\ &= 92,86 \end{aligned}$$

## ANALISIS PERBANDINGAN

### Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024

Hasil pengukuran indikator kinerja menunjukkan bahwa capaian kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada tahun 2024 tidak mencapai target yang

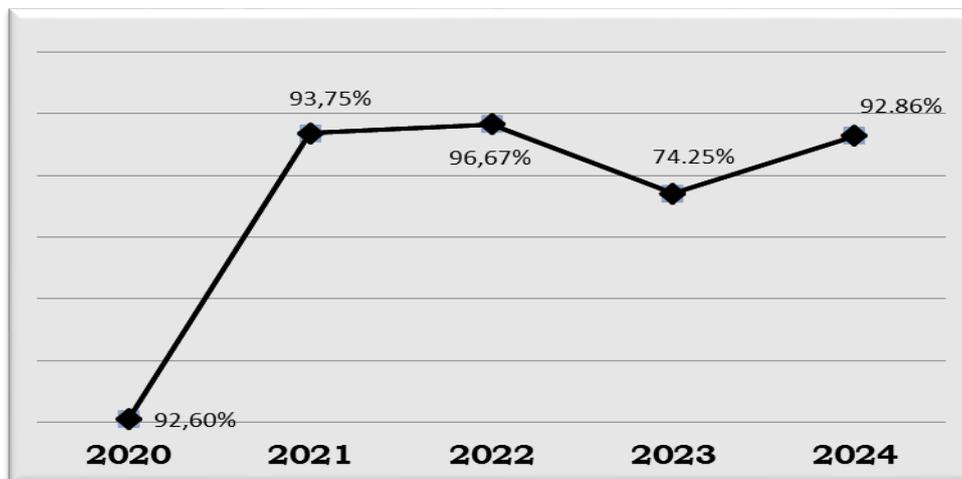
ditetapkan. Pada tahun 2024, Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada tahun 2024 ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi sebesar 92,86% dengan capaian kinerja sebesar 92,86%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada Tahun 2024 sebesar 92,86% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 74,25%, menunjukkan bahwa capaian kinerja tahun 2024 telah melampaui capaian kinerja tahun sebelumnya dengan kenaikan sebesar 18,61% dan capaian kinerja sebesar 125,06% dari tahun sebelumnya.

**Gambar 3. 8**

#### **Tren Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal Tahun 2020-2024**



Sumber : Data Olahan, 2024

Tren realisasi indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal selama 5 (lima) tahun terakhir menunjukkan capaian yang mengalami kinerja yang fluktuatif yaitu periode tahun 2020 sebesar 92,60%, tahun 2021 sebesar 93,75%, tahun 2022 sebesar 96,67%, tahun 2023 sebesar 74,25% dan tahun 2024 sebesar 92,86%.

## **Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal pada tahun 2024 sebesar 92,86% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA telah tercapai sebesar 92,86%, dan masih terdapat gap sebesar 7,14%.

### **2. Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural**

Indikator kinerja sasaran Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural adalah capaian atas jumlah pejabat struktural eselon II, Eselon III dan eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II.

Seluruh pejabat struktural eselon II, Eselon III dan eselon IV di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rote Ndao yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan nasional tingkat II secara bertahap ditugaskan untuk mengikuti diklat kepemimpinan sesuai tingkatan jabatan dan anggaran yang tersedia. Pada tahun 2024 terdapat 6 (enam) pejabat yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural yang direncanakan dan terealisasi sebanyak 6 (enam) orang atau 100% .

Berdasarkan penjelasan diatas, maka capaian indikator kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural pada tahun 2024 adalah 100% atau dikategorikan sangat tinggi. Capaian indikator dengan formula pengukuran sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
\text{Capaian kinerja} &= \frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural}}{\text{Total diklat struktural yang direncanakan bagi ASN}} \times 100 \\
&= \frac{6}{6} \times 100 \\
&= 1.00 \times 100 \\
&= 100
\end{aligned}$$

## **ANALISIS PERBANDINGAN**

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun 2024**

Hasil pengukuran indikator kinerja menunjukkan bahwa capaian kinerja Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural telah mencapai target yang ditetapkan Pada tahun 2024, Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural ditargetkan sebesar 100% dan terealisasi dengan capaian kinerja sebesar 100%.

### **Analisis perbandingan realisasi kinerja Tahun 2024 dengan realisasi tahun 2023**

Capaian indikator kinerja Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural pada tahun 2024 sebesar 100% jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya (tahun 2023) sebesar 100%, maka menunjukkan bahwa realisasi capaian kinerja tahun 2024 sama dengan tahun sebelumnya yaitu dengan capaian kinerja sebesar 100%.

**Gambar 3. 9**

**Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural Tahun 2020 -2024**



*Sumber : Olahan Data Perangkat Daerah, 2024*

Tren realisasi kinerja Jumlah pejabat ASN selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu periode tahun 2020-2024 menunjukkan capaian kinerja yang sama.

**Analisis perbandingan realisasi tahun 2024 dengan target akhir RENSTRA Tahun 2024**

Realisasi indikator kinerja Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural pada tahun 2024 sebanyak 100% jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 (sebagai tahun akhir RENSTRA 2019-2024) sebesar 100%, menunjukkan bahwa target akhir RENSTRA telah tercapai sebesar 100%.

Berdasarkan pengukuran kinerja dan uraian penjelasan di atas, disimpulkan bahwa capaian kinerja sasaran **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** Tahun Anggaran 2024 sebesar **100%** atau dikategorikan **“Sangat Tinggi”**.

*Faktor pendukung capaian kinerja sasaran*

Keberhasilan atas pencapaian kinerja sasaran ini sangat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Adanya komitmen Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam mengemban Misi ke-4 Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Periode Tahun 2019-2024 yaitu “***Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Bersih, Serta Meningkatkan Pelayanan Publik Yang Prima***” melalui upaya-upaya peningkatan penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja pemerintah (SAKIP).
- 2) Efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan di Kabupaten Rote Ndao melalui Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal dan Jumlah pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao;
- 3) Adanya komunikasi dan koordinasi yang efektif antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dengan dengan seluruh perangkat daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Rote Ndao dalam rangka peningkatan kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian;
- 4) Dukungan fasilitasi dan pembinaan serta monitoring/evaluasi dari Pemerintah Provinsi NTT sebagai wakil pemerintah pusat di daerah terkhususnya melalui Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT dalam rangka peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Rote Ndao; dan
- 5) Tersedianya regulasi perundang-undangan yang memadai sebagai pedoman penyelenggaraan kepegawaian.

#### *Faktor penghambat capaian kinerja*

Meskipun terdapat faktor-faktor pendukung keberhasilan diatas, pencapaian kinerja sasaran masih menghadapi hambatan dan kendala antara lain:

- 1) Belum optimalnya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat;

- 2) Masih terbatasnya Sumberdaya Manusia Aparatur; dan
- 3) Masih terbatasnya sarana dan prasarana yang berbasis teknologi informasi.

Langkah yang ditempuh untuk mendukung capaian kinerja sasaran

Untuk lebih mengoptimalkan pencapaian sasaran ini kedepan maka akan ditempuh langkah - langkah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergitas lintas Perangkat Daerah dan instansi;
- 2) Peningkatan kualitas Sumberdaya Aparatur; dan
- 3) Penyediaan dan optimalisasi sarana dan prasarana berbasis teknologi informasi.

Program pendukung kinerja sasaran

Program yang mendukung keberhasilan pencapaian kinerja sasaran ini adalah Program Kepegawaian Daerah, yang dilaksanakan melalui kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, dengan dukungan anggaran sebesar Rp. 1.600.843.728,- (*satu miliar enam ratus juta delapan ratus empat puluh tiga ribu tujuh ratus dua puluh delapan rupiah*) terealisasi sebesar Rp. 1.444.779.100,- (*satu miliar empat ratus empat puluh empat juta tujuh ratus tujuh puluh sembilan ribu seratus rupiah*) atau sebesar 90,25%.

Efisiensi dan efektifitas capaian kinerja sasaran

Efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya melalui pelaksanaan program dan alokasi anggaran tahun 2024 terhadap pencapaian kinerja sasaran ini dapat digambarkan dengan pengukuran besaran efisiensi anggaran dan rasio capaian kinerja terhadap realisasi anggaran tahun 2024 sebagai berikut

**Tabel 3. 9**

**Tingkat Efisiensi Pencapaian Kinerja Sasaran  
Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan**

Capaian Kinerja Sasaran (%)	Realisasi Anggaran Program Pendukung (%)	Tingkat Efisiensi		Tingkat Efektifitas	
		Efisiensi Anggaran (%)	Kategori	Rasio Capaian Kinerja Terhadap Anggaran	Kategori
(1)	(2)	(3) = 100 - (2)	(4)	(5) = (1)/(2)	(6)
<b>96.43</b>	<b>90.25</b>	<b>9.75</b>	<b>Efisien</b>	<b>1.07</b>	<b>Efektif</b>

Tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa realisasi anggaran program pendukung capaian kinerja sasaran kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan mencapai tingkat efisiensi sebesar 9,75% atau dikategorikan Efisien. Selain itu, rasio capaian kinerja sasaran terhadap realisasi anggaran program pendukung menunjukkan tingkat efektifitas berada pada nilai rasio 1,07 sehingga dikategorikan Efektif.

#### **D. Kinerja Keuangan**

Manajemen pembangunan berbasis kinerja dimaksudkan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, dimana program/kegiatan dan sumber dana/anggaran merupakan alat yang dipakai untuk mencapai perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan peningkatan pelayanan publik, alokasi belanja diupayakan agar efisien, efektif dan proporsional. Belanja dikelompokkan ke dalam Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung yang masing-masing mempunyai fungsi untuk meningkatkan pelayanan baik untuk aparatur maupun pelayanan kepada masyarakat.

Pengelolaan Anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2024 dilakukan untuk mencapai efektivitas pengelolaan belanja yang dijabarkan melalui target dan realisasinya maupun dari efisiensi dan efektivitas anggaran melalui belanja tidak langsung dan belanja langsung sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### 1. Realisasi Anggaran

Adapun realisasi keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2024 bersumber dari APBD Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 dengan rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**

**Realisasi Keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024**

No	Uraian	Pagu Anggaran	Realisasi	
		(Rp)	Jumlah	%
1.	<b>BELANJA TIDAK LANGSUNG</b>	-	-	-
2.	<b>BELANJA LANGSUNG</b>	<b>4,888,746,234</b>	<b>4,199,000,160</b>	<b>85.89</b>
	<b>03 Kepegawaian</b>	<b>4,560,068,281</b>	<b>3,895,292,860</b>	<b>85.42</b>
	<b>01 Program Penunjang Urusan Pemerintahan</b>	<b>2,437,071,502</b>	<b>2,138,474,010</b>	<b>87.75</b>
	2.01 Kegiatan Perencanaan , Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	<b>34,538,750</b>	<b>34,412,600</b>	<b>99.63</b>
	01 Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	25,000,000	24,874,000	99.50
	07 Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	9,538,750	9,538,600	100.00
	2.02 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat daerah	<b>2,124,496,682</b>	<b>1,829,549,510</b>	<b>86.12</b>
	01 Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	2,058,091,682	1,763,147,510	85.67
	03 Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	66,405,000	66,402,000	100.00
	2.03 Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	<b>13,500,000</b>	<b>13,039,000</b>	<b>96.59</b>

	02	Sub Kegiatan Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	13,500,000	13,039,000	96.59
	2.06	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	<b>194,136,770</b>	<b>193,079,200</b>	<b>99.46</b>
	04	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30,395,685	30,387,800	99.97
	05	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	25,445,085	25,444,800	100.00
	09	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	138,296,000	137,246,600	99.24
	2.08	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	<b>13,200,000</b>	<b>12,675,250</b>	<b>96.02</b>
	02	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	13,200,000	12,675,250	96.02
	2.09	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	<b>57,199,300</b>	<b>55,718,450</b>	<b>97.41</b>
	02	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	52,670,500	51,189,650	97.19
	06	Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	4,528,800	4,528,800	100.00
<b>02</b>	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>		<b>2,122,996,779</b>	<b>1,756,818,850</b>	<b>82.75</b>
	2.01	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	<b>546,109,719</b>	<b>505,029,550</b>	<b>92.48</b>
	02	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	16,427,033	16,118,000	98.12
	03	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	498,629,179	459,298,900	92.11
	05	Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	18,800,901	18,329,050	97.49
	11	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	12,252,606	11,283,600	92.09
	2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	<b>272,446,855</b>	<b>78,453,900</b>	<b>28.80</b>
	02	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	43,367,210	43,298,850	99.84
	03	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	229,079,645	35,155,050	15.35

		2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	<b>1,272,165,775</b>	<b>1,141,071,800</b>	<b>89.70</b>
		01	Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	40,596,716	40,591,650	99.99
		03	Sub Kegiatan Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikat ASN	29,999,417	27,888,200	92.96
		04	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1,201,569,642	1,072,591,950	89.27
		2.04	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	<b>32,274,430</b>	<b>32,263,600</b>	<b>99.97</b>
		06	Sub Kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	5,154,955	5,147,300	99.85
		08	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	27,119,475	27,116,300	99.99
<b>04</b>	<b>Pendidikan dan Pelatihan</b>			<b>328,677,953</b>	<b>303,707,300</b>	<b>92.40</b>
	<b>02</b>	<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		<b>328,677,953</b>	<b>303,707,300</b>	<b>92.40</b>
		2.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	<b>328,677,953</b>	<b>303,707,300</b>	<b>92.40</b>
		07	Sub Kegiatan Penyelenggaran Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	328,677,953	303,707,300	92.40
<b>TOTAL</b>				<b>4,888,746,234</b>	<b>4,199,000,160</b>	<b>85.89</b>

Sumber : Laporan Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024

Berdasarkan tampilan tabel diatas menunjukkan bahwa secara umum pengelolaan keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 dengan alokasi anggaran untuk belanja langsung pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dengan membiayai pelaksanaan 3 (tiga) Program, 11 (sebelas) Kegiatan, dan 23 (dua puluh tiga) Sub Kegiatan.

Alokasi anggaran belanja langsung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. **4.888.746.234,-** (*empat miliar delapan ratus delapan puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh enam ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah*) dengan realisasi sebesar Rp. **4.199.000.160,-** (*empat miliar seratus sembilan puluh Sembilan juta seratus enam puluh rupiah*) atau sebesar **85,89%**.

## **2. Efisiensi dan Efektifitas Anggaran Terhadap Pencapaian Indikator Kinerja.**

Adapun gambaran efisiensi dan efektifitas anggaran dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 sebagaimana tabel berikut:

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran Strategis	Capaian Kinerja Indikator Tujuan (%)	Capaian Kinerja Tujuan (%)	Capaian Kinerja Indikator Sasaran (%)	Capaian Kinerja Sasaran (%)	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Pendukung	Total Anggaran		Tingkat Efisiensi Kinerja			Tingkat Efektifitas Kinerja															
								Pagu (Rp)	Realisasi		Tingkat Efisiensi Kinerja		Kategori	Rasio % Capaian Kinerja Terhadap % Realisasi Keuangan	Rasio % Capaian Kinerja Terhadap % Realisasi Keuangan	Kategori												
									Jumlah (Rp)	%	Jumlah (Rp)	%																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 = 9 - 10	13	14	15 = 5 / 11	16 = 7 / 11	17												
Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara		1	Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	92.45	96.09		Program Kepegawaian Daerah / Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN)	850,831,004	615,747,050	72.37	235,083,954	27.63	Efisien	1.33			Efektif											
		2	Persentase tingkat disiplin ASN	99.73																								
Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah		3	Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah			79.41				77.06										72.37					1.06		Efektif	
		4	Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah			92.97																						
		5	Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah			58.80																						

	Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	6	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal			92.86	96.43	Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia / Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan)	1,600,843,728	1,444,779,100	90.25	156,064,628	9.75	Efisien		1.07	Efektif
		7	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural			100.00											
Kinerja Penunjang Lainnya				-	-	-	-	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan Penunjang Lainnya	2,437,071,502	2,138,474,010	87.75	298,597,492	12.25	Efisien			
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Tujuan</b>				<b>96.09</b>	<b>96.09</b>			<b>Total Anggaran</b>	<b>4,888,746,234</b>	<b>4,199,000,160</b>	<b>85.89</b>	<b>689,746,074</b>	<b>14.11</b>	<b>EFISIEN</b>		<b>1.12</b>	<b>EFEKTIF</b>
<b>Rata-Rata Capaian Kinerja Sasaran</b>						<b>84.81</b>	<b>86.75</b>										

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa total anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 dalam mendukung pencapaian indikator kinerja sebesar Rp. **4.888.746.234,-** (*empat miliar delapan ratus delapan puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh enam ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah*) dengan realisasi sebesar Rp. **4.199.000.160,-** (*empat miliar seratus sembilan puluh Sembilan juta seratus enam puluh rupiah*) atau sebesar **85,89%**. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat efisiensi anggaran belanja dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar Rp. 689.746.074,- (*enam ratus delapan puluh Sembilan juta tujuh ratus empat puluh enam ribu tujuh puluh empat rupiah*) dengan tingkat efisiensi sebesar 14,11% atau dikategorikan **Efisien**. Dengan capaian indikator kinerja tujuan (96,09%) terhadap realisasi anggaran (72,37%) menunjukkan tingkat efektifitas dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar 1,33% atau berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan **Efektif** dengan penjelasan rasio rata-rata capaian indikator kinerja sasaran **Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** sebesar (77,06%) terhadap realisasi anggaran (72,73%) menunjukkan tingkat efektifitas dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar 1,06% atau berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan **Efektif** dan rasio rata-rata capaian indikator kinerja sasaran **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** sebesar (96,43%) terhadap realisasi anggaran (90,25%) menunjukkan tingkat efektifitas dalam pencapaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 sebesar 1,07% atau berada pada nilai rasio >1 sehingga dikategorikan **Efektif**.

## BAB IV P E N U T U P

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao sebagai media untuk menjawab amanah yang diberikan oleh *stakeholders* kepada Pemerintah pada dasarnya adalah menyajikan kinerja tahunan dalam periode perencanaan strategik (Renstra) yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja ini menggambarkan keberhasilan dan kegagalan pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao dalam pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran yang telah disajikan dalam Rencana Kinerja (Renja) yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategi (Renstra).

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao Tahun Anggaran 2024 yang terdiri dari 1(satu) tujuan dengan 2 (dua) indikator kinerja tujuan dan 2 (dua) sasaran dengan 5 (lima) indikator kinerja sasaran menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja sebesar 86,75% atau dikategorikan **“Tinggi”**, dengan rata-rata capaian kinerja tujuan **Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara** sebesar 96,09% (*Sangat Tinggi*), rata-rata capaian kinerja Sasaran **Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah** sebesar 77,06% (*Tinggi*) dan rata-rata capaian kinerja Sasaran **Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan** sebesar 96,43% (*Sangat Tinggi*). Meskipun demikian masih terdapat berbagai hambatan dan kendala yang dihadapi dalam mewujudkan capaian tersebut namun langkah optimalisasi sumber daya dilaksanakan sehingga proses pelaksanaan program dan kegiatan benar-benar berhasil sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Rote Ndao senantiasa diupayakan untuk ditingkatkan terus menerus pada tahun-tahun yang akan datang serta diupayakan agar setiap aspirasi masyarakat dan kepentingannya dapat terus terakomodasikan dalam APBD Kabupaten Rote Ndao setiap tahun, dimana APBD itu adalah merupakan kristalisasi dari prioritas-prioritas dan pencapaian-pencapaian yang harus diwujudkan setiap tahunnya.

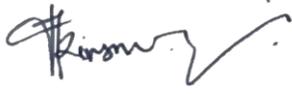
Ba'a, 17 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022

**LEMBARAN VERIFIKASI LEVEL 1 LKIP  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
TAHUN 2024**

NO	REVIEWER	CATATAN/KOREKSI	TANDA TANGAN
1	2	3	4
1	Bendahara	Tidak ada kendala hambatan	
2	Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	Data indikator kinerja perbidang sudah sesuai dan tidak ada kendala hambatan	
3	Sekretaris Badan	Data gambaran perangkat daerah dan sumber daya, sudah sesuai dengan yang ada pada LKIP	
4	Kepala Badan	Indikator capaian persentase agak kendala karena dampak seleksi JPT tidak dilaksanakan BPSDMD Provinsi NTT	

Ba'a 17 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,




**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022





**PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

Kompleks Perkantoran Bumi Ti'i Langga Permai  
Jl. Lekunik Telepon/Faximile (0380) 871022 Ba'a  
Website : rotendaokab.go.id

**RENCANA KINERJA TAHUNAN**

**PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**  
**KABUPATEN ROTE NDAO**

**TAHUN ANGGARAN : 2024**

<b>NO</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA TUJUAN / SASARAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)</b>
1	<b>Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN</b>		<b>Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah</b>	%	<b>93,23</b>
			<b>Persentase tingkat disiplin ASN</b>	%	<b>99,93</b>
		Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas instansi pemerintah	Persentase Jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	%	94,12
			Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	93,14
			Persentase Indeks Profesional ASN	%	62,00
		Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	%	100
			Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	100

Ba'a, 30 Januari 2024

**PIHAK KEDUA**

BUPATI ROTE NDAO,



**PAULINA HANING-BULLU, SE**

**PIHAK KESATU**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**  
NIP. 19660512 200604 1 022



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Meilon B. Sula, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Oder Maks Sombu, SH, MA, MH  
Jabatan : Penjabat Bupati Rote Ndao

Selaku atasan langsung PIHAK KESATU, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK KESATU 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 di perlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

### PIHAK KEDUA

Pj. BUPATI ROTE NDAO,

**ODER MAKS SOMBU, SH, MA, MH**

### PIHAK KESATU

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO,

**MEILON B. SULA, SH**

NIP. 19660512 200604 1 022

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

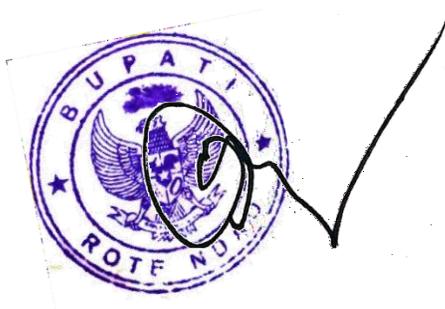
<b>NO</b>	<b>TUJUAN</b>	<b>SASARAN STRATEGIS</b>	<b>INDIKATOR KINERJA TUJUAN / SASARAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<b>1</b>	<b>Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN)</b>		<b>Indeks Profesional ASN</b>	<b>Poin</b>	<b>62,00</b>
		Terwujudnya Pemenuhan Jabatan Pada Perangkat Daerah	Persentase Jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah	%	100
			Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	100
			Persentase pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	%	100
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase tingkat disiplin ASN	%	100
		Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Persentase ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan formal	%	100
			Persentase ASN yang telah lulus pendidikan dan pelatihan struktural	%	100

<b>PROGRAM</b>	<b>ANGGARAN</b>	<b>SUMBER DANA</b>
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 328.677.953,-	DAU
2. Kepegawaian Daerah	Rp. 2.122.996.779,-	DAU
3. Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Rp. 2.437.071.502,-	DAU
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 4.888.746.234,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

Pj. BUPATI ROTE NDAO,



**ODER MAKS SOMBU, SH, MA. MH**

**PIHAK KESATU**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO,



**MELEON B. SULA, SH**  
NIP. 19660512 200604 1 022



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Merrylin Maukonda, S.Sos  
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Meilon B. Sula, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
DAERAH,



**MEILON B. SULA, SH**  
NIP. 19660512 200604 1 022

**PIHAK KESATU**  
SEKRETARIS BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,

**MERRYLIN MAUKONDA, S.Sos**  
NIP. 119750320 200112 2 002

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**SEKRETARIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.1 Persentase Pelayanan Adminstrasi Perkantoran	%	100
		1.2 Persentase pengelolaan Sarana dan Prasarana Kantor	%	100
2	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Keuangan Daerah	2.1 Persentase Evaluasi dan Pertanggungjawaban terhadap atasan	%	100

NO	PROGRAM	ANGGARAN	SUMBER DANA
	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 2.437.071.652,-	DAU
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 2.437.071.652,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BADAN  
KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN KAB. ROTE NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**

NIP. 19660512 200604 1 022

**PIHAK KESATU**

SEKRETARIS KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KAB. ROTE NDAO,

**MERYLIN MAUKONDA, S.Sos**

NIP. 119750320 200112 2 002



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Feby Ernawati Sarrina Solu, S.Sos  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Merrylin Maukonda, S.Sos  
Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**MERRYLIN MAUKONDA, S.Sos**  
NIP. 119750320 200112 2 002

**PIHAK KESATU**  
KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN  
KEPEGAWAIAN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**FEBY E.S.SOLU, S.Sos**  
NIP. 19920222 201503 2 006

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN BADAN**  
**KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan administrasi lainnya sesuai regulasi.	1.1 Persentase Administrasi Kepegawaian tepat waktu	%	100
		1.2 Persentase Administrasi lainnya sesuai regulasi	%	100

NO	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	SUMBER DANA
1.	Pengamanan Barang Milik Daerah	Rp. 13.500.000,-	DAU
2.	Penyediaan Bahan logistik kantor	Rp. 22.559.085,-	DAU
3.	Penyediaan jasa surat menyurat	Rp. 888.000,-	
4.	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Rp. 5.154.955,-	DAU
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 42.102.040,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
**SEKRETARIS BADAN KEUANGAN DAN**  
**ASET KAB. ROTE NDAO,**



**MERYLIN MAUKONDA, S.Sos**  
NIP. 119750320 200112 2 002

**PIHAK KESATU**  
**KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN**  
**KEPEGAWAIAN BADAN KEUANGAN**  
**DAN ASET KAB. ROTE NDAO,**



**FEBY E.S.SOLU, S.Sos**  
NIP. 19920222 201503 2 006



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Yandry Y. Lian, SE

Jabatan : Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Merrrylin Maukonda, S.Sos

Jabatan : Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber  
Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**MERRYLIN MAUKONDA, S.Sos**  
NIP. 119750320 200112 2 002

**PIHAK KESATU**  
KASUBAG KEUANGAN, ASET,  
PERENCANAAAN, EVALUASI DAN  
PELAPORAN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**

**KASUBAG KEUANGAN, ASET, PERENCANAAN, EVALUASI DAN PELAPORANBADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENZGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Pelayanan Administrasi Keuangan, dan administrasi lainnya sesuai regulasi.	1.1 Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai regulasi	%	100
		1.2 Persentase Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah tepat waktu	%	100

NO	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	SUMBER DANA
1.	Penyusunan dokumen perencanaan	Rp. 25.000.000,-	DAU
2.	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 9.538.750,-	DAU
3.	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Rp. 2.058.091.682,-	DAU
4.	Pelaksanaan Pnatausahaan dan pengujian/verifikasi Keuangan SKPD	Rp. 66.405.000,-	DAU
5.	Penyediaan logistik kantor	Rp. 30.395.685,-	DAU
6.	Penyediaan barang cetakan dan Penggandaan	Rp. 25.445.085,-	DAU
7.	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Rp. 138.296.000,-	DAU
8.	Penyediaan jasa pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional	Rp. 52.670.500,-	DAU
9.	Penyediaan peralatan dan mesin Lainnya	Rp. 4.528.800,-	DAU
10.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Rp. 13.200.000,-	DAU
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 2.357.164.602,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
SEKRETARIS  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN,  
ASET, PERENCANAAN, EVALUASI DAN  
PELAPORAN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO




**MERRYLIN MAUKONDA, S.Sos**

**YANDRY Y. LIAN, SE**

NIP. 19750320 200112 2 002

NIP. 19820722 200701 1 001



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Halena Foeh, SE

Jabatan : Analis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Yandry Y. Lian, SE

Jabatan : Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB  
BAGIAN KEUANGAN, ASET,  
PERENCANAAN, EVALUASI DAN  
PELAPORAN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PERENCANAAN DAN  
EVALUASI PELAPORAN  
BKPSDMD

**HALENA FOEH, SE**  
NIP. 19790909 200501 2 016

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
ANALIS PERENCANAAN EVALUASI  
DAN PELAPORAN  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Terlaksananya Perencanaan Evaluasi dan Penyusunan Laporan	Jumlah Laporan Hasil Analisis Perencanaan	Laporan	5
		Jumlah Laporan Hasil Penyerapan Anggaran	Laporan	1
		Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan anggaran sesuai DPA	Laporan	4

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB BAGIANKEUANGAN,  
ASET, PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN PELAPORAN  
~~BKPSDMD~~  
KAB. ROTE NDAO



**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PEENCANAAN  
EVALUASI DAN PELAPORAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,



**HELENA FOEH**  
NIP. 19790909 200501 2 016



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Marsinta M. Mbura, A.Md

Jabatan : Bendahara

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Yandry Y. Lian, SE

Jabatan : Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan  
Badan Kepegawaian dan Pengembanagan Sumber Daya Manusia  
Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB BAGIANKEUANGAN,  
ASET, PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN PELAPORAN  
KAB. ROTE NDAO

**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
BENDAHARA,

**MARSINTA M. MBURA, A.Md**  
NIP. 19990416 201503 2 009

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**BENDAHARA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Terlaksananya penatausahaan keuangan	1.1 Jumlah pengajuan UP/GU/ TU/LS tepat waktu	Dokumen	80
1. 2 Presentase penyelesaian SPJ tepat waktu		%	100	
1.3 Jumlah laporan pencatatan transaksi keuangan sesuai regulasi		Laporan	1	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB BAGIANKEUANGAN,  
ASET, PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN PELAPORAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO



**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
BENDAHARA BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO



**MARSINTA M. MBURA, A.Md**  
NIP. 19990416 201503 2 009



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Ino Hauteas  
Jabatan : Pengelola Gaji  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Yandry Y. Lian, SE  
Jabatan : Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan  
Badan Kepegawaian dan Pengembanagan Sumber Daya Manusia  
Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB  
BAGIANKEUANGAN, ASET,  
PERENCANAAN, EVALUASI DAN  
PELAPORAN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA GAJI BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**INO HAUTEAS**  
NIP. 19900803 201101 1 001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**PENGELOLA GAJI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
	Terlaksananya penatausahaan keuangan	1.1 Jumlah laporan daftar pembayaran gaji dan tunjangan pegawai;	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan perubahan kenaikan gaji dan tunjangan berdasarkan usulan berkala dan kenaikan pangkat pegawai;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan usulan permohonan gaji bulanan, gaji 13 dan tunjangan hari raya;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA SUB BAGIANKEUANGAN,  
ASET, PERENCANAAN,  
EVALUASI DAN PELAPORAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO



**YANDRY Y. LIAN, SE**  
NIP. 19820722 200701 1 001

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA GAJI  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,



**INO HAUTEAS**  
NIP. 19900803 201101 1 001



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Senlyi Alka Rante, S.Kom  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Meilon B. Sula, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH  
KAB. ROTE NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**

NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**SENLYI A. RANTE, S.KOM**

NIP. 197907162009041003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Kualitas Kompetensi ASN yang lebih baik	1.1 Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	100
		1.2 Persentase PNS yang Mengikuti Tugas Belajar jenjang S1	%	100
		1.3 Persentase PNS yang Mengikuti Tugas Belajar jenjang S2	%	100
		1.4 Persentase PNS yang Mengikuti Tugas Belajar Dokter Spesialis	%	100
		1.5 Persentase peserta / Non PNS yang mengikuti pendidikan melalui Ikatan Dinas Program S1 Kedokteran (Dokter Umum dan Dokter Gigi)	%	100
		1.6 Persentase Jumlah Peserta Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijazah	%	100
		1.7 Persentase Angka Kelulusan	%	100

NO	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	SUMBER DANA
1.	1. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Rp. 1.201.569.642,-	DAU
2.	2. Pendidikan, Penjenjangan Struktural	Rp. 328.677.953,-	DAU
3.	3. Pelaksanaan Ujian Dinas PNS	Rp. 29.999.417,-	DAU
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 1.560.247.012,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA DAERAH  
 KABUPATEN ROTE NDAO,

  
**MEILON B. SULA, SH**  
 NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI APARATUR BKPSDMD  
 KABUPATEN ROTE NDAO

  
**SENLYIA A. RANTE, S.KOM**  
 NIP. 197907162009041003



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Mathias Malessy, SH  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia  
Aparatur

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Senlyi A. Rante, S.Kom  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**SENLYIA. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**MATHIAS MALESSY, SH**  
NIP. 198309222006041009

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah PNS yang Mengikuti Tugas Belajar jenjang S1	Dokumen	25
1.2 Jumlah PNS yang Mengikuti Tugas Belajar jenjang S2		Dokumen	3	
1.3 Jumlah PNS yang Mengikuti Tugas Belajar Dokter Spesialis		Dokumen	7	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



**SENLYI A. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



**MATHIAS MALESSY, SH**  
NIP. 198309222006041009



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Grecly Ambesa, S.Sos  
Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia  
Aparatur

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Senlyi A. Rante, S.Kom  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR BKPSDMD KAB.  
ROTE NDAO

**SENLYI A. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**GRECLY AMBESA, S.Sos**  
NIP. 198710052011012014

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah Ujian Dinas Tingkat I	Dokumen	20
1.2 Jumlah Ujian Dinas Tingkat II		Dokumen	20	
1.3 Jumlah Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		Dokumen	10	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR BKPSDMD KAB.  
ROTE NDAO



**SENLYIA. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**

ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,



**GRECLY AMBESA, S.Sos**  
NIP. 198710052011012014



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Dorce Margaritha Panie, SE  
Jabatan : Analis Diklat Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Senlyi Alka Rante, S.Kom  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
APARATUR BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**SENLYI A. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
ANALIS DIKLAT BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**DORCE MARGARITHA PANIE, SE**  
NIP. 198805122022032002

**PERJANJIA KINERJA TAHUN 2024  
ANALIS DIKLAT  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah dokumen administrasi peserta diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tk.II;	Dokumen	7
		1.2 Jumlah laporan pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tk.II;	Laporan	7
		1.3 Jumlah data rekapitulasi PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti Diklat PKP, PKA dan PKN Tk.II;	Dokumen	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



**SENLYIA. RANTE. S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
ANALIS DIKLAT  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



**DORCE MARGARITHA PANIE. SE**  
NIP. 198805122022032002



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Juwita Leslsy C. Adu, S.M  
Jabatan : Analis Diklat Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Senlyi Alka Rante, S.Kom  
Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**PIHAK KESATU**  
ANALIS DIKLAT  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**SENLYI A. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**IUWITA LESLSY ADU, S.M**  
NIP. 199706112022032005

**PERJANJIA KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS DIKLAT**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah dokumen administrasi PNS Tubel S1	Dokumen	1
		1.2 Jumlah dokumen administrasi PNS Tubel S2	Dokumen	1
		1.3 Jumlah laporan usulan PNS Tubel Dokter Spesialis	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
 KEPALA BIDANG  
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
 APARATUR BKPSDMD KAB.  
 ROTE NDAO



**SENLYI A. RANTE, S.KOM**

NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**  
 ANALIS DIKLAT  
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
 DAN PELATIHAN KAB. ROTE NDAO



**JUWITA LESLSY ADU, S.M**

NIP. 199706112022032005



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Marce Weli W. Nalle

Jabatan : Pengelola Data Penyelenggaraan Tes

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Senlyi Alka Rante, S.Kom

Jabatan : Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan  
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**SENLYIA. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**

PENGELOLA DATA  
PENYELENGGARAAN TES  
BKPSDM KAB. ROTE NDAO

**MARCE W. W. NALLE**  
NIP. 19680226 199202 2 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**PENGELOLA DATA PENYELENGGARAAN TES**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAEDRAH**  
**KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah Laporan data perencanaan penyelenggara tes	Laporan	1
		1.2 Jumlah rekapan dokumen data ASN dalam bentuk soft copy dan hard copy	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI APARATUR

BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,



**SENLYI A. RANTE, S.KOM**  
NIP. 197907162009041003

**PIHAK KESATU**

PENGELOLA DATA PENYELENGGARAAN TES  
BKPSDM KAB. ROTE NDAO,



**MARCE W. NALLE**  
NIP. 19680226 199202 2 003



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Meilon B. Sula, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao  
Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH KAB.ROTE  
NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**  
NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

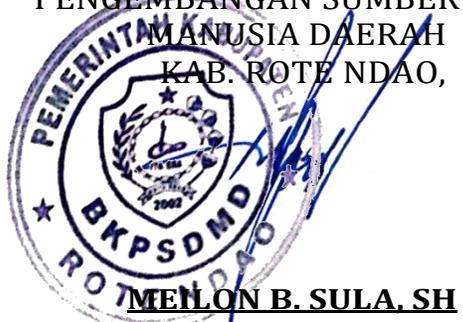
NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	100
1.	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karier ASN sesuai dengan regulasi	1.1 Persentase Jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	%	100
		1.2 Persentase Jabatan administrasi pada instansi pemerintah	%	100
		1.3 Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	%	100
		1.4 Persentase Pelaksanaan Pembinaan dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara	%	100
		1.5 Persentase Kenaikan Pangkat	%	100
		1.6 Persentase Pengurusan Karis/Karsu	%	100
		1.7 Persentase Pengurusan Pensiun PNS	%	100
		1.8 Persentase SK Mutasi PNS	%	100
		1.9 Persentase Pengurusan SK Mutasi/ Nota Dinas ASN	%	100

PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN	SUMBER DANA
1. Pengelolaan Promosi ASN	Rp. 229.079.645,-	DAU
2. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN,	40.596.716,-	DAU
3. Kenaikan Pangkat PNS	Rp. 43.367.210,-	DAU
4. Pensiun PNS		
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 313.043.571,-</b>	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA DAERAH  
 KABUPATEN ROTE NDAO,



**MENLON B. SULA, SH**

NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
 PROMOSI BKPSDMD  
 KABUPATEN ROTE NDAO

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**

NIP. 198310012010012029



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Defrid C.Y. Nesimnasi, S.Kom  
Jabatan : Analis Kepegawaian Sumber  
Daya Manusia Aparatur  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote  
Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN PROMOSI  
BKPSDMDKAB. ROTE NDAO,

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029

**PIHAK KESATU**  
ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**DEFRID C.Y.NESIMNASI, S.KOM**  
NIP. 199008312015031006

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA**  
**APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN SUB KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA SUB KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Karier ASN	1.1 Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	Laporan	1
		1.2 Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Laporan	1
		1.3 Persentase Pelaksanaan Pembinaan dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara	%	100
		1.4 Persentase Kenaikan Pangkat	%	100
		1.5 Persentase Pengurusan Karis/Karsu	%	100
		1.6 Persentase Pengurusan Pensiun PNS	%	100
		1.7 Persentase SK Mutasi PNS	%	100

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
**KEPALA BIDANG MUTASI DAN**  
**PROMOSI BKPSDMD**  
**KAB. ROTE NDAO,**

**PIHAK KESATU**  
**ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA**  
**APARATUR**  
**BKPSDMD KAB. ROTE NDAO**



**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029



**DEFRID C.Y.NESIMNASI, S.KOM**  
NIP. 199008312015031006



Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparandan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote  
Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PENGEMBANGAN KARIR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029

**BETTY WILLA, S.Sos**  
NIP. 198105232006041004

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan rekapan Verifikasiberkas/bahan usulan kenaikan pangkat	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan rekapan NP (Nota Persetujuan teknis) pensiun;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan berkas/ bahan usul pensiun;	Laporan	1
		1.4 Jumlah laporan data surat Pemberi tahun berkala bagi pejabat eselon II;	Laporan	1
		1.5 Jumlah laporan verifikasi data Bapperjkat sesuaiketentuan dan prosedur;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI BKPSDMD  
KAB



Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
NIP.19831001 201001 2 029

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PENGEMBANGAN KARIR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



Betty Willa, S.Sos  
NIP. 19790106 199903 2004



Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparandan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah

Nama : Yane Elisabeth Ballu, A.Md  
Jabatan : Analis Pengembangan Karir Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote  
Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PENGEMBANGAN KARIR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029

**YANE BALLU, S.Sos**  
NIP. 198501182009042010

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan berkas/ bahan usulan kartu pegawai;	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan berkas bahan/ bahan usulan kartu suami;	Laporan	1
		1.3 Jumlah berkas bahan/ bahan usulan kartu istri;	Laporan	1
		1.4 Jumlah data pertimbangan teknis/ tanggapan terhadap permohonan mutasi keluar antar provinsi/kota dan mutasi antar OPD dalam daerah;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
ANALIS PENGEMBANGAN KARIR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO




**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**

**YANE ELISABETH BALLU, A.Md**

NIP. 198310012010012029

NIP. 198501182009042010



Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah

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

Nama : Denyrius L.I.R. Selan  
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Oktaviana W. Malelak, S.Sos  
Jabatan : Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,

**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**  
NIP. 198310012010012029

**PIHAK KESATU**  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**DENYRIUS L.I.R. SELAN**  
NIP. 198406082005011005

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan data PNS yang mutasi sesuai ANJAB/ABK;	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan berkas kenaikan pangkat PNS Reguler, penyesuaian ijazah dan pengakuan gelar;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan data pertimbangan teknis/ tanggapan terhadap permohonan mutasi/ nota dinas keluar antar provinsi/kota dan mutasi antar OPD dalam daerah;	Laporan	

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG MUTASI DAN  
PROMOSI  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO



**OKTAVIANA W. MALELAK, S.Sos**

NIP. 198310012010012029



**DENYRIUS L.I.R. SELAN**

NIP. 198406082005011005



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd  
Jabatan : Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao  
Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Meilon B. Sula, SH  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao  
Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH KAB.ROTE  
NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**

NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG PPIKPAP  
KAB. ROTE NDAO

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**

NIP. 197007162009041003

## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

KEPALA BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN,  
INFORMASI, PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN  
PENGHARGAAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	100
ini :		1.1 Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	%	100
		1.2 Persentase penyusunan formasi CPNS/PPPK	%	100
		1.3 Persentase pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS	%	100
		1.4 Persentase Pengurusan Taspen	%	100
		1.5 Persentase Pengurusan TKD	%	100
		1.6 Persentase Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	%	100
		1.7 Persentase Pengurusan Korpri	%	100

	PROGRAM / KEGIATAN	ANGGARAN		SUMBER DANA
1.	Seleksi Pelaksanaan Penerimaan PPPK Daerah	Rp.	343.886.000,-	DAU
2.	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran disiplin PNS	Rp.	27.119.475,-	DAU
4.	Penataan Sistem Administrasi Taspen PNS	Rp.	16.427.033,-	DAU
6.	Penyusunan Formasi CPNS Persentase Pengurusan Korpri	Rp.	18.800.901,-	DAU
<b>Jumlah</b>			406.313.719,-	DAU

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DAERAH  
KAB. ROTE NDAO,



**MEILON B. SULA, SH**

NIP. 196605122006041022

**PIHAK KESATU**

KEPALA BIDANG PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**

NIP. 197007162009041003



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Alexsy Beda, SH

Jabatan : Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd

Jabatan : Kepala Bidang PPIPAKP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BIDANG PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**

NIP. 197007162009041003

**PIHAK KESATU**

ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**ALEXSY BEDA, SH**

NIP. 198105232006041004

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA**  
**APARATUR**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**  
**DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Persentase kasus-kasus pelanggaran disiplin	%	100
		1.2 Persentase calon PNS yang mengucapkan sumpah/janji sebagai PNS	%	100
		1.3 Jumlah Pengurusan Taspen	Dokumen	179
		1.4 Persentase Pembuatan SK Tenaga Kontrak Daerah	%	100

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
**KEPALA BIDANG PPIPKAP**  
**BKPSDMD**  
**KAB. ROTENDAO.**

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
**NIP. 197007162009041003**

**PIHAK KESATU**  
**ANALIS SUMBER DAYA**  
**MANUSIA APARATUR**  
**KAB. ROTE NDAO**

**ALEXY BEDA, SH**  
**NIP. 198105232006041004**



## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Jemi Ndolu, SE  
Jabatan :Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd  
Jabatan : Kepala Bidang PPIPAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 197007162009041003

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO

**JEMI NDOLU, SE**  
NIP. 197907052007011017

**PERJANJIA KINERJA TAHUN 2024  
 PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan verifikasi Data base informasi kepegawaian;	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan Usulan e-formasi melalui aplikasi Bezzeting ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi dan Kantor Regional X BKN Denpasar berdasarkan kebutuhan ASN;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan verifikasi data ASN yang lulus seleksi;	Laporan	1
		1.4 Jumlah dokumen Usulan NIP dan CASN yang lolos seleksi;	Dokumen	
		1.5 Jumlah laporan verifikasi data peninjauan masa kerja ASN;	Laporan	1
		1.6 Jumlah laporan dokumen perbaikan data ASN ke Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negaramelalui sistem MY SAPK;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
 KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
 PPIPKAP BKPSDMD  
 KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
 PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
 MANAJEMEN BKPSDM  
 KAB. ROTE NDAO

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
 NIP. 197007162009041003

**IEMI NDOLU, SE**  
 NIP. 197907052007011017



## PERJAIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Merry M.Y. Haning  
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd  
Jabatan : Kepala Bidang PPIPAKP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 197007162009041003

**PIHAK KESATU**  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**MERRY M.Y. HANING**  
NIP. 198407152012122005

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1.	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan dokumen surat naskah/ naskah dinas/ Surat keputusan hukuman disiplin;	Laporan	1
		1.2 Jumlah laporan rekapan surat keterangan dan surat penting lainnya;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan rekapitulasi hasil evaluasi kinerja TKD;	Laporan	1
		1.4 Jumlah laporan rekapan permohonan izin perceraian PNS;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**PIHAK KESATU**  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD KAB. ROTE NDAO

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 197007162009041003

**MERRY M.Y. HANING**  
NIP. 198407152012122005



## PERJAIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Yenny C. Fangidae, A.Md  
Jabatan : Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd  
Jabatan : Kepala Bidang PPIPAKP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 1970012719951201002

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**YENNY C. FANGIDAE, A.Md**  
NIP. 198107112010012017

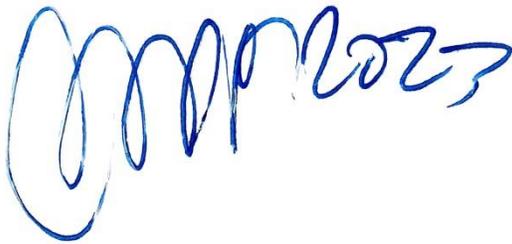
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA**  
**MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

<b>NO</b>	<b>SASARAN URAIAN KEGIATAN</b>	<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN</b>	<b>SATUAN</b>	<b>TARGET</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan rekapitulasi nota dinas TKD;	Laporan	1
		1.2 Jumlah dokumen daftar nominatif sumpah/janji;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan rekapitulasi penyusunan daftar nominatif usulan taspen;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**

KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO.



**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 1970012719951201002

**PIHAK KESATU**

PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE  
NDAO,



**YENNY C. FANGIDAE, A.Md**  
NIP. 198107112010012017



## PERJAIAN KINERJA TAHUN 2024

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

Nama : Into Foes, S.Psi  
Jabatan : Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Rote Ndao

Selanjutnya disebut **PIHAK KESATU**

Nama : Ernets Lourens Sula, S.Pd  
Jabatan : Kepala Bidang PPIPAKP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao

Selaku atasan **PIHAK KESATU**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

**PIHAK KESATU** 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 tersebut menjadi tanggung jawab kami.

**PIHAK KEDUA** akan melakukan supervisi yang akan diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka penghargaan dan sanksi.

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 1970012719951201002

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,

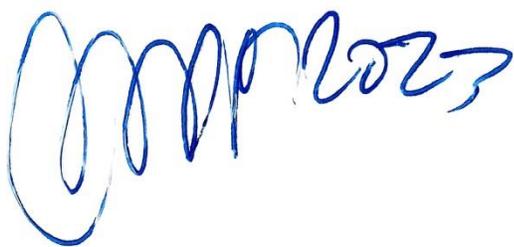
**INTO FOES. S.Psi**  
NIP. 19981124 202203 1 003

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

NO	SASARAN URAIAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
	Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN	1.1 Jumlah laporan Peremajaan Data ASN;	Laporan	1
		1.2 Jumlah dokumen daftar Anomali ASN;	Laporan	1
		1.3 Jumlah laporan rekapitulasi Perbaikan data MY ASN;	Laporan	1

Ba'a, 6 Desember 2024

**PIHAK KEDUA**  
KEPALA BIDANG PENGADAAN,  
PPIPKAP BKPSDMD  
KAB. ROTE NDAO,



**ERNETS LOURENS SULA, S.Pd**  
NIP. 1970012719951201002

**PIHAK KESATU**  
PENGELOLA SISTEM INFORMASI  
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
BKPSDMD  
KAB. ROTE  
NDAO,



**INTO FOES, S.Psi**  
NIP. 19981124 202203 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH**

Kompleks Perkantoran Bumi Tii Langga Permai  
Jl.Lekunik Telepon/Faximile (0380) 871022 Ba'a

Website : [www.rotendaokab.go.id](http://www.rotendaokab.go.id)

---

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
KABUPATEN ROTE NDAO**

**NOMOR : 900.1.5/437/BKPSDM/2024**

**TENTANG**

**TIM PELAKSANA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(LKIP)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
TAHUN ANGGARAN 2024**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk kelancaran Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024, perlu membentuk Tim Pelaksana Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP);
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Rote Ndao di Provinsi Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4184);
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik

- Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601); sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  4. Peraturan 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
  5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036); sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
  6. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 131-531-8801 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Bupati Rote Ndao Provinsi Nusa Tenggara Timur;

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan :

KESATU : Tim Pelaksana Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Tahun 2024

dengan susunan kepanitiaan sebagaimana tercantum pada lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Tim Pelaksana sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao ini mempunyai tugas sebagai berikut:

1. PENANGGUNG JAWAB

Bertanggung jawab dalam Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024.

2. KETUA

Melakukan koordinasi dengan penanggung jawab dalam rangka kelancaran pelaksanaan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024;

3. SEKRETARIS

a. Mengkoordinasikan secara langsung Anggota dan Staf Sekretariat; dan

b. Bertanggung jawab terhadap semua tahapan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 secara administratif.

4. ANGGOTA

Menjalinkan koordinasi antar anggota Tim dan sekretaris serta menghimpun data dan mengolahnya dalam rangka Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024;

KETIGA : Tim Pelaksana Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024 dalam melaksanakan tugas, sebagaimana dimaksud pada Diktum KEDUA Keputusan ini, bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Ba'a

Pada tanggal, 09 Desember 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022

Tembusan :

1. Penjabat Bupati Rote Ndao di Ba'a;
2. Inspektur Kabupaten Rote Ndao di Ba'a;

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO  
 NOMOR : 900.1.5/437/BKPSDM/2024  
 TANGGAL : 09 DESEMBER 2024  
 TENTANG : Pembentukan Tim Penyusun Dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao Tahun 2024

NO.	NAMA/NIP	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1.	Meilon B. Sula, SH / 19660512 200604 1 022	Kepala Badan	Penanggung Jawab
2.	Merrylin Maukonda, S.Sos / 19750320 200112 2 002	Sekretaris	Ketua
3.	Yandri Y. L. Lian, SE / 19820722 200701 1 002	Kepala Sub Bagian Keuangan, Aset, Perencana, Evaluasi dan Pelaporan	Sekretaris
4.	Ernets Lourens Sula, S. Pd / 197001271995121002	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Informasi, Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Anggota
5.	Senlyi A. Rante S.Kom / 19790716 200904 1 003	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan	Anggota
6.	Oktaviana W. Malelak, S.Sos / 197907162009041003	Kepala Bidang Pengembangan dan Mutasi	Anggota
8.	Unsur Staf	Kasubag, Analis dan Pelaksana	Anggota

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao,



*(Handwritten signature)*

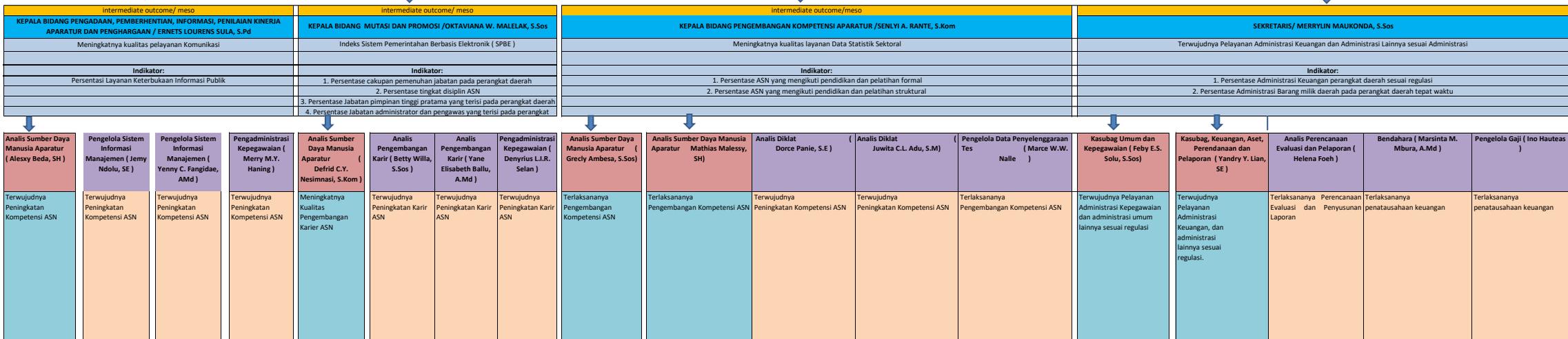
**Meilon B. Sula, SH**  
 Pembina Utama Muda  
 NIP. 19660512 200604 1 022

**POHON KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO 2023-2026**

**SEKRETARIS DAERAH**  
 Tujuan Sekretaris Daerah  
 Meningkatnya Transparansi dan Responsibilitas Pelayanan Publik  
**Indikator :**  
 Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) (Skor)  
**ASISTEN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**  
 Tujuan Asisten Perekonomian dan Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Rote Ndao  
 Meningkatnya Transparansi dan Responsibilitas Pelayanan Publik  
**Indikator :**  
 Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) (Skor)  
**Indikator :**  
 Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao  
 Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN

**Ultimate Outcome /makro**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KABUPATEN ROTE NDAO**

Tujuan:  
 Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN  
**Indikator:**  
 Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)  
 Sasaran:  
 Meningkatnya Kuantitas dan Kualitas Instansi Pemerintah  
 Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan  
**Indikator:**  
 Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah skor (93,23%)  
 Persentase tingkat disiplin ASN skor (99,93%)  
 Persentase Jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daerah ( 94,12% )  
 Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah (93,14%)  
 Persentase Inedks Profesional ASN skor (62,00)  
 Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal skor (100%)  
 Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural skor (100%)



Indikator :	Indikator :	Indikator :	Indikator :	Indikator:	Indikator :	Indikator :	Indikator :	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:	Indikator:
Persentase kasus-pelanggaran disiplin	Jumlah laporan verifikasi Data base informasi kepegawaian	Jumlah Laporan Penyediaan Regulasi Informasi Publik	surat naskah/naskah dinas/ Surat keputusan hukuman disiplin	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah Internal SPBE	rekapan Verifikasi/berkas/bahan usulan kenaikan pangkat Internal Tata Kelola SPBE (10)	Jumlah laporan berkas/ bahan usulan kartu pegawai	Jumlah laporan data PNS yang mutasi sesuai ANJAB/ABK	Jumlah Ujian Dinas Tingkat I	Jumlah dokumen administrasi peserta diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tk.II;	1. Jumlah indikator data statistik sektoral	Jumlah dokumen administrasi PNS Tubel S1	Jumlah Laporan data perencanaan penyelenggara tes	1. Persentase Administrasi Kepegawaian tepat waktu	Persentase Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sesuai regulasi	Jumlah Laporan Hasil Analisis Perencanaan	Jumlah pengajuan UP/GU/ TU/LS tepat waktu	Jumlah laporan daftar pembayaran gaji dan tunjangan pegawai;
Persentase calon PNS yang mengucapakan sumpah/janji sebagai PNS	Jumlah laporan verifikasi data ASN yang lulus seleksi;	Jumlah laporan rekapitulasi nota dinas TKD		Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	Jumlah laporan rekapan NP (Nota Persetujuan teknis) pensiun Informasi dan Komunikasi (4 Indikator)	Jumlah laporan berkas bahan/ bahan usulan kartu suami		Jumlah Ujian Dinas Tingkat II	Jumlah laporan pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) Tk.II;	2. Persentase Pengembangan aplikasi Satu Data Rote Ndao	Jumlah dokumen administrasi PNS Tubel S2	Jumlah rekapan dokumen data ASN dalam bentuk soft copy dan hard copy	2. Persentase Administrasi Umum Perangkat Daerah sesuai regulasi			Jumlah laporan perubahan kenaikan gaji dan tunjangan berdasarkan usulan berkala dan kenaikan pangkat pegawai	
Jumlah Pengurusan Taspen	Jumlah dokumen Usulan NIP dan CASN yang lolos seleksi	Jumlah dokumen daftar nominatif sumpah/janji;	Jumlah laporan rekapan surat keterangan dan surat penting lainnya;	Persentase Pelaksanaan Pembinaan dan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara	Jumlah laporan berkas/ bahan usul pensiun; indikator) Jumlah laporan data surat Pemberi tauhan berkala bagi pejabat eselon II;	Jumlah berkas bahan/ bahan usulan kartu istri	Jumlah laporan berkas kenaikan pangkat PNS Reguler, penyesuaian ijazah dan pengakuan gelar;	Jumlah Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	Jumlah data rekapitulasi PNS yang memenuhi syarat untuk mengikuti Diklat PKP, PKA dan PKN Tk.II		Jumlah laporan usulan PNS Tubel Dokter Spesialis			Persentase Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah tepat waktu	Jumlah Laporan Hasil Penyerapan Anggaran	Jumlah laporan usulan permohonan gaji bulanan, gaji 13 dan tunjangan hari raya;	
Persentase Pembuatan SK Tenaga Kontrak Daerah	Jumlah laporan verifikasi data peninjauan masa kerja ASN;		Jumlah laporan rekapitulasi hasil evaluasi kinerja TKD;	Persentase Pangkat Kenaikan	Jumlah laporan data surat Pemberi tauhan berkala bagi pejabat eselon II;	Jumlah data pertimbangan teknis/ tanggapan terhadap permohonan mutasi keluar	Jumlah laporan data pertimbangan teknis/ tanggapan terhadap permohonan mutasi/ nota dinas keluar antar provinsi/kota dan mutasi antar OPD dalam daerah		Mengikuti Tugas Belajar Dokter Spesialis					Jumlah laporan pencatatan transaksi keuangan sesuai regulasi	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan anggaran sesuai DPA		
	Jumlah laporan dokumen perbaikan data ASN ke Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara melalui sistem MY SAPK; Jumlah laporan Usulan e-formasi melalui aplikasi Bezetting ke Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi		Jumlah laporan rekapan permohonan izin perceraian PNS	Persentase Pengurusan Pensiun PNS	Jumlah laporan verifikasi data Bapperjakat sesuai ketentuan dan prosedur;												

Kepala Badan Kepegawaian, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah



Melion B. Sula, SH  
Pembina Tk.I  
NIP. 19660512 200604 1 022

**RENCANA AKSI ATAS PERJANJIAN KINERJA  
SEKRETARIAT DEWAN PENGURUS KORPRI KABUPATEN ROTE NDAO TAHUN 2024**

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kierja Tujuan / Sasaran Strategis	Target Kinerja		Program	Anggaran	Tahapan Pelaksanaan	Jadwal Pelaksanaan Per-Triwulan				Penanggung jawab
									I	II	III	IV	
1	2	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12
1	<b>Meningkatnya Sumber Daya Manusia dan disiplin Aparatur Sipil Negara</b>		1.1. Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	100	%	1. Program Kepegawaian Daerah / Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Pengelolaan Promosi ASN, Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, Sub Kegiatan Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN, Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN)	Rp. 850,831,004	Perencanaan, Pelaksanaan, Monev dan Tindak Lanjut	√	√	√	√	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
			1.2. Persentase tingkat disiplin ASN	100	%								
2		Meningkatnya kuantitas dan kualitas Instansi Pemerintah	2.1. Persentase jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi pada perangkat daera	100	%								Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
			2.2. Persentase Jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	100	%								
			2.3. Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	100	%								
3		Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	3.1. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	100	%	2. Program Kepegawaian Daerah, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia / Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, Kegiatan Sertifikasi,	Rp. 1,600,843,728	Perencanaan, Pelaksanaan, Monev dan Tindak Lanjut	√	√	√	√	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

		3.2.	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	100	%	Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan)							
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota							Rp. 2,437,071,502	Perencanaan, Pelaksanaan, Monev dan Tindak Lanjut	√	√	√	√	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Ba'a, 03 Januari 2024

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022

**Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDMDD Kabupaten Rote Ndao**

NO	RENCANA PEMBANGUNAN DAERAH (RPD)		RENSTRA		INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	SATUAN	FORMULA PENGUKURAN/PENJELASAN	SPM/IKK/ LAINNYA	KINERJA AWAL		TARGET CAPAIAN		KINERJA AKHIR 2024	
	TUJUAN	SASARAN	TUJUAN	SASARAN					REALISASI	TARGET	2023	2024		
									2023	2024				
	Meningkatnya Implementasi Reformasi Birokrasi dan Kualitas Pelayanan Publik													
		Meningkatnya Kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN)												
			Terwujudnya Peningkatan kompetensi ASN		Persentase cakupan pemenuhan jabatan pada perangkat daerah	%	Jumlah seluruh jabatan yang terisi pada perangkat daerah / total seluruh jabatan yang direncanakan pada pemerintah daerah X 100		93.23	100	100	100	100	
					Persentase tingkat disiplin ASN	%	Jumlah ASN yang tidak melanggar disiplin / jumlah total ASN X 100		99.93	100	100	100	100	
					Meningkatnya Kuantitas dan kualitas instansi pemerintah	Persentase jabatan pimpinan tinggi yang terisi pada perangkat daerah	%	Jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama yang terisi / total seluruh jabatan pimpinan tinggi pratama yang direncanakan pada pemerintah daerah X 100		94.12	100	100	100	100
					Persentase jabatan administrator dan pengawas yang terisi pada perangkat daerah	%	Jumlah jabatan administrasi dan pengawas yang terisi / total seluruh administrasi dan pengawas direncanakan pada pemerintah daerah X 100		93.14	100	100	100	100	

				Persentase jabatan fungsional tertentu yang terisi pada perangkat daerah	%	Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu yang terisi / Total jabatan fungsional tertentu yang direncanakan	100	100	100	100	100
			Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan pelatihan formal	%	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal / jumlah total ASN yang direncanakan X 100	74.36	100	100	100	100
				Persentase pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	%	Jumlah ASN yang mengikuti diklat struktural / total diklat struktural yang direncanakan X 100	100	100	100	100	100



PEMERINTAH KABUPATEN ROTÉ NDAO  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN, ASET, PERENCANAAN, EVALUASI DAN PELAPORAN

	Nomor SOP - AP	BKPP.065/15/XI/Kab.RN/2019
	Tanggal Pengesahan	Desember 2019
	Tanggal Revisi	
	Disahkan Oleh	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan  PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP) ROTE NDAO
	Nama SOP-AP	Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ROTE NDAO
<b>Dasar Hukum</b>	<b>Kualifikasi pelaksanaan</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1 Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara</li><li>2 Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional</li><li>3 Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah</li><li>4 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah</li><li>5 Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2009 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li><li>6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah</li><li>7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah</li><li>8 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 tahun 2012 tentang Pedoman penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan</li><li>9 Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 13 tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintah di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rote Ndao.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Memahami peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Penyusunan LKIP</li><li>2 Memiliki kemampuan dalam menyusun dan menganalisis data laporan realisasi program dan kegiatan satu tahun.</li></ol>	
<b>Keterkaitan</b>	<b>Peralatan / Perlengkapan</b>	
SOP surat masuk	Komputer/Lap Top dan Peralatan Pendukung Lainnya Dokumen RPJMD Format LKIP	
<b>Peringatan</b>	<b>Pencatatan dan pendataan</b>	
Jika Penyusunan LKIP tidak sesuai SOP maka akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan OPD.	Disimpan sebagai data elektronik dan manual Rumusan Program, Kegiatan dan realisasi untuk satu tahun. Indikator Kinerja, target, realisasi dan prosentase capaian kinerja	

No.	Tahapan Kegiatan	Pelaksana				Mutu Baku			Ket				
		Sekretaris	Kasubag Keuangan, Aset, Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	Kepala Bidang	Kepala Badan	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	Kelengkapan	Waktu		Output			
1	Menugaskan Kasubag menyusun LKIP	mulai								disposisi surat	5 menit	disposisi surat	
2	Membuat format pengumpulan data pendukung LKIP dan menyampaikan format ke masing-masing bidang dan sekretariat untuk ditindaklanjuti									disposisi surat untuk penyusunan dokumen LPPD	1 jam	Format penyusunan dokumen LKIP	
3	Mengumpulkan data pendukung sesuai bidang tugas dan menyampaikan ke kasubag untuk dihimpun.									Format penyusunan dokumen LKIP	15 menit	Format penyusunan dokumen LKIP	
4	Menghimpun format, menganalisis dan mengevaluasi data pendukung LKIP dari masing-masing bidang dan sekretariat, Membuat konsep LKIP serta menyampaikan draft LKIP									Format penyusunan dokumen LKIP	1 Minggu	Draft dokumen LKIP	
5	Mengoreksi draft dokumen LKIP jika setuju diparaf, jika tidak setuju dikembalikan untuk diperbaiki									Draft dokumen LKIP	1 hari	Draft dokumen LKIP	
6	Meneleah draft dokumen LKIP jika setuju ditandatangani, jika tidak setuju dikembalikan untuk diperbaiki									Draft dokumen LKIP	10 menit	Dokumen LKIP	
7	Menerima Dokumen dan menyampaikan kepada pejabat Pelaksana untuk ditindak lanjut									Dokumen LKIP	3 hari	Dokumen LKIP	
8	Penggandaan, pengesahan dan distribusi serta Arsip Dokumentasi									Dokumen LKIP	1 hari	Dokumen LKIP	

**CASCADING INDIKATOR KINERJA PERANGKAT DAERAH**

VISI																
MISI																
Menyelenggarakan manajemen Kepegawaian yang bersih dan Profesional.																
INSTANSI																
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah																
SARARAN RPJMD	INDIKATOR SARARAN RPJMD	TARGET SASARAN RPJMD/THN	SASARAN PD	INDIKATOR SARARAN PD	TARGET SASARAN PD/THN	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	ANGGARAN				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
KEPALA DAERAH			KEPALA PERANGKAT DAERAH			ES III			ES IV							
Indeks Reformasi Birokrasi	2020	57	Meningkatnya Kualitas dan kuantitas pelayanan kepegawaian	Persentase pengelolah kepegawaian di OPD dengan benar dan tepat waktu	2020	80%	Program Pengembangan dan Mutasi Aparatur	Terlaksananya pembinaan dan pengembangan aparatur	2020	80%	Penyusunan rencana pembinaan karier PNS	Tersedianya PNS yang siap untuk dilantik	2020	100 orang	179,700,000	
													2021	100 orang	197,670,000	
													2022	100 orang	217,437,000	
													2023	100 orang	239,180,700	
													2024	100 orang	263,098,770	
	2021	61												2020	119 orang	133,525,000
														2021	119 orang	146,877,500
														2022	119 orang	161,565,250
														2023	119 orang	177,721,775
	2022	65												2020	119 orang	195,493,953
														2021	150 orang	58,605,100
														2022	150 orang	64,465,610
														2023	150 orang	70,912,171
	2023	68												2020	150 orang	78,003,388
														2021	150 orang	85,803,727
														2022	10 kasus	40,390,000
														2023	10 kasus	44,429,000
	2024													2020	10 kasus	48,871,900
														2021	10 kasus	53,759,090
														2022	10 kasus	59,134,999
2023														10 kasus	59,134,999	
2020													2020		-	
													2021	2 periode	40,000,000	
													2022	2 periode	44,000,000	
													2023	2 periode	48,400,000	
2021													2020	2 periode	53,240,000	
													2021	201 orang	29,074,000	
													2022	119 orang	31,981,400	
													2023	119 orang	35,179,540	
2022													2020	119 orang	38,697,494	
													2021	119 orang	42,567,243	
													2022	700 orang	400,816,000	
													2023	700 orang	440,897,600	
2023													2020	700 orang	484,987,360	
													2021	700 orang	533,486,096	
													2022	700 orang	586,834,706	
													2023	700 orang	586,834,706	
2024													2020	700 orang	586,834,706	
													2021	700 orang	586,834,706	
													2022	700 orang	586,834,706	
													2023	700 orang	586,834,706	

SARARAN RPJMD	INDIKATOR SARARAN RPJMD	TARGET SASARAN RPJMD/THN	SASARAN PD	INDIKATOR SARARAN PD	TARGET SASARAN PD/THN	PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	TARGET	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	ANGGARAN			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
									Pembinaan PPPK dan TKD	Terlaksananya Penetapan Tenaga Kontrak Daerah dan PPPK	2020 2021 2022 2023 2024	1.200 orang 1.200 orang 1.200 orang 1.200 orang 1.200 orang	18,045,469,000 19,850,015,900 21,835,017,490 24,018,519,239 26,420,371,163		
									Penyusunan Formasi CPNS	Tersedianya Formasi yang siap untuk diisi melalui seleksi CPNS	2020 2021 2022 2023 2024	3 Formasi 3 Formasi 3 Formasi 3 Formasi 3 Formasi	49,930,000 54,923,000 60,415,300 66,456,830 73,102,513		
			Meningkatnya kompetensi aparatur sesuai bidang keahlian yang dibutuhkan	Prosentase pendistribusian PNS dalam rangka penataan pegawai sesuai keahlian	2020 2021 2022 2023 2024	80% 82% 84% 87% 90%	Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	2020 2021 2022 2023 2024	80% 82% 84% 87% 90%	Pelaksanaan Ujian Dinas PNS	Terlaksananya Ujian Dinas PNS	2020 2021 2022 2023 2024	1 Kali 1 Kali 1 Kali 1 Kali 1 Kali	36,465,000 40,111,500 44,122,650 48,534,915 53,388,407
									Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Terwujudnya Pengembangan SDM Aparatur, Masyarakat umum	2020 2021 2022 2023 2024	15 orang 15 orang 15 orang 15 orang 15 orang	1,186,014,500 1,304,615,950 1,435,077,545 1,578,585,300 1,736,443,829		
									Pendidikan Penjurangan Struktural	Terlaksananya Diklat PIM II, III dan IV	2020 2021 2022 2023 2024	6 orang 6 orang 7 orang 7 orang 8 orang	570,350,000 627,385,000 690,123,500 759,135,850 835,049,435		
									Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon PNS Daerah	Terkirimnya CPNS Untuk mengikuti Prajabatan	2020 2021 2022 2023 2024	- 119 orang 119 orang 119 orang 119 orang	- 1,606,500,000 1,767,150,000 1,943,865,000 2,138,251,500		

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Kabupaten Rote Ndao,



**Meilon B. Sula, SH**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19660512 200604 1 022