

RENCANA STRATEGIS TAHUN 2017- 2022



**Badan Kepegawaian, Pendidikan
Dan Pelatihan Daerah
Kota Kupang**

2018

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang (BKP2D) Tahun 2017-2022 merupakan panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKP2D Kota Kupang untuk Tahun 2017-2022. Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 disusun sebagai implikasi dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan analisa atas perubahan lingkungan strategis di Kota Kupang dan pemerintah pusat.

Renstra ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Kupang sebagaimana diamanatkan dalam RPJMD Kota Kupang Tahun 2017-2022.

Untuk itu diperlukan komitmen aktif dari semua unsur pimpinan dan staf pada BKP2D Kota Kupang untuk melaksanakan secara akuntabel dan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja (*Better Performance*). Demi menjamin keberhasilan pelaksanaannya dan mewujudkan visi Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala dengan memperhatikan kebutuhan dan perubahan lingkungan strategis.

Kupang, 19 Maret 2018

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan
Pelatihan Daerah Kota kupang,



Drs. Daud Hironimus Djira

Pembina UtamaMuda

NIP. 19580717 198503 1 033

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 LANDASAN HUKUM	2
1.3 MAKSUD DAN TUJUAN	3
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG	6
2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI BKP2D KOTA KUPANG	6
2.2 SUMBER DAYA BKP2D KOTA KUPANG	12
2.3 KINERJA PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG	14
2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG	18
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS BKP2D KOTA KUPANG	19
3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG	19
3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM WALIKOTA-WAKIL WALIKOTA TAHUN 2017-2022	19
3.3 TELAAHAN RENSTRA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DAN KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI (KEMENPANRB)	20
3.4 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS	22
3.5 PENENTUAN ISU - ISU STRATEGIS	22
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	23
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	25
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN ..	27
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	29
BAB VIII PENUTUP	31

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Pencapaian Kinerja Pelayanan.	16
Tabel 2.2	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Tahun 2013-2017 . . .	17
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah	24
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	26
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan	28
Tabel 7.1	Indikator Kinerja yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	30

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra OPD) adalah Dokumen perencanaan organisasi perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Kupang serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kupang Tahun 2017-2022.

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

Penyusunan renstra ini dimaksudkan agar dapat mengarahkan seluruh program dan kegiatan yang senantiasa berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sampai dengan Tahun 2022 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul.

Dokumen renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang yang di dalam pelaksanaannya menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Organisasi Perangkat Daerah, yang selanjutnya ditetapkan sebagai Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal pelaksanaan program kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 5 Tahun

2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Walikota Kupang Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

1.2 LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 ini merujuk pada :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kupang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3633);
2. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan MenPANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
9. Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang (Lembaran Daerah Kota Kupang Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 273);
10. Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 01 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kupang Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 01 Tahun 2018; Tambahan Lembaran Daerah Kota Kupang Nomor 280);
11. Peraturan Walikota Kupang Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang (Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2016 Nomor 251);
12. Peraturan Walikota Kupang Nomor 46 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas Jabatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang (Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2017 Nomor 305);

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud dari penyusunan Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 ini agar dapat mewujudkan seluruh program dan kegiatan yang senantiasa berorientasi pada hasil (*oriented result*) yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun yang sejalan dengan visi, misi dan program Walikota dan Wakil Walikota yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Kupang Tahun 2017-2022.

Adapun tujuan disusunnya Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 ini adalah

1. Untuk menjabarkan visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Kota Kupang Tahun 2017-2022 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja BKP2D Kota Kupang;

2. Untuk mempersiapkan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kinerja (Renja) Tahunan;
3. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja;
4. Sebagai pedoman bagi sekretariat dan bidang-bidang dalam melaksanakan program dan kegiatan prioritas agar dapat mewujudkan optimalisasi kinerja;
5. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun ke depan;
6. Agar tercapainya penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan;
7. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara sekretariat dan bidang-bidang yang ada.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dokumen Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang penyusunan Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penyusunan.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

Menggambarkan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi BKP2D Kota Kupang sebagai penyelenggara urusan pemerintahan daerah, sumber daya yang dimiliki, capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra periode sebelumnya serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU – ISU STRATEGIS

Memuat permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BKP2D Kota Kupang, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih, telaahan Renstra K/L, telaahan terhadap Rencana Tata Ruang

Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) serta penentuan isu - isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Menguraikan tujuan dan sasaran jangka menengah beserta indikator kinerja BKP2D Kota Kupang.

BAB V STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Menggambarkan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan yang relevan dengan pernyataan tujuan dan sasaran BKP2D Kota Kupang beserta visi dan misi RPJMD dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Mengemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat tentang indikator kinerja BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

BAB VIII PENUTUP

Menjelaskan tentang pentingnya Renstra BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 untuk ditindaklanjuti dalam penyusunan dokumen perencanaan lainnya.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG

Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kota Kupang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang, merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah; dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah; mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2.1 TUGAS POKOK, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI

A. Tugas Pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang mempunyai tugas :

“Membantu walikota melaksanakan urusan penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan”.

B. Fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di atas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

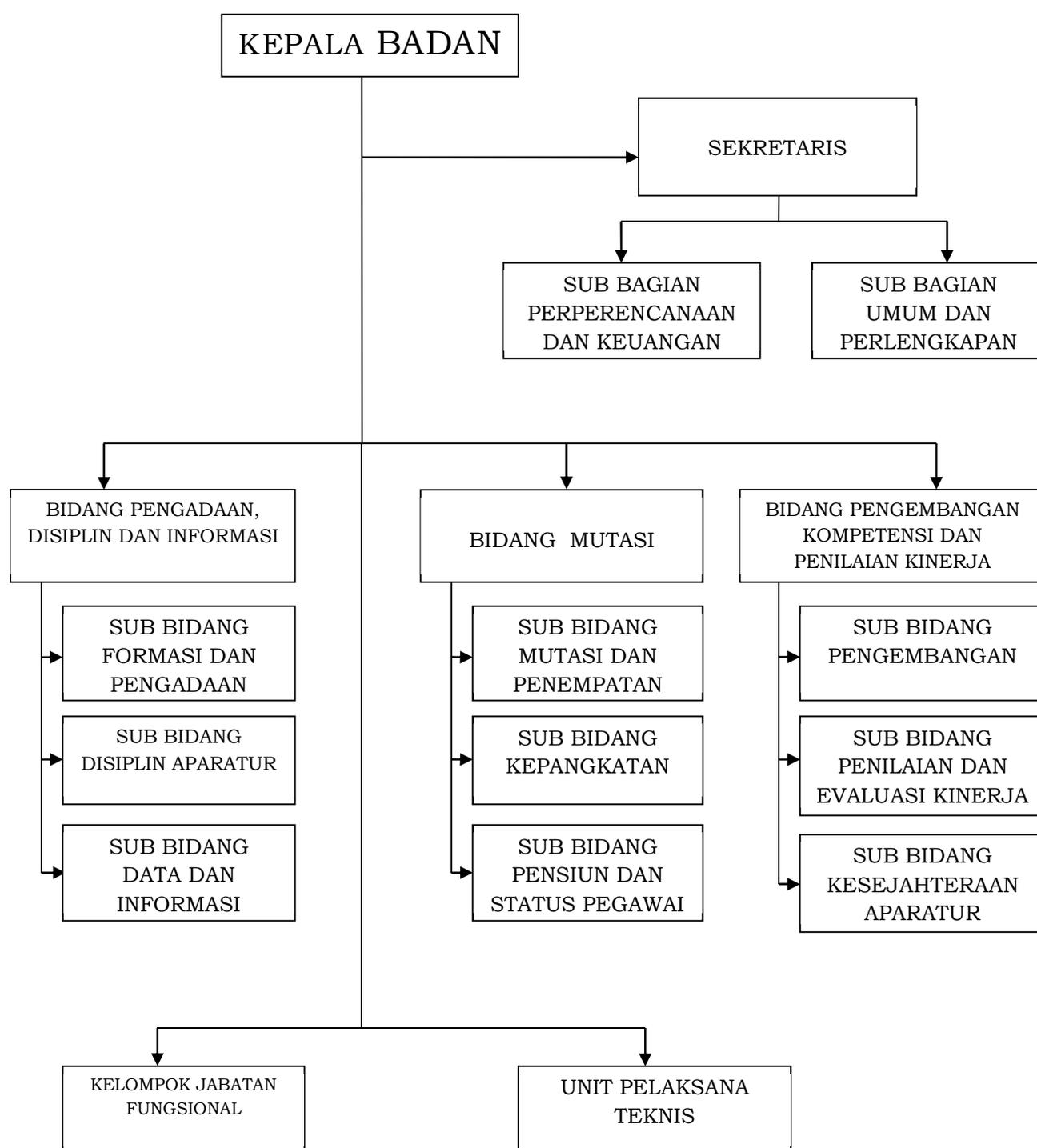
C. Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang berdasarkan Peraturan Walikota Kupang Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang meliputi :

- 1. Kepala Badan:
- 2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3. Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
 - b. Sub Bidang Disiplin Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi;
- 4. Bidang Mutasi, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Mutasi dan Penempatan Pegawai;
 - b. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 - c. Sub Bidang Pensiun dan Status Pegawai;
- 5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi;
 - b. Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Kesejahteraan Aparatur;
- 6. Kelompok Jabatan Fungsional
- 7. UPT.

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA KUPANG
NOMOR 58 TAHUN 2016

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG**



Berdasarkan Peraturan Walikota Kupang Nomor 46 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas Jabatan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, maka dapat diuraikan tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas :

1. mengkoordinasikan penyusunan bahan perencanaan program kerja di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah kepada walikota melalui sekretaris daerah;
2. mengkoordinasikan penyusunan dan menetapkan rencana strategis dan rencana kerja badan;
3. mengendalikan dan merumuskan segala bentuk pelaporan dalam bidang tugasnya;
4. mengkoordinasikan penyusunan petunjuk teknis, perumusan sistem dan prosedur, tata hubungan kerja yang berkaitan dengan organisasi dan tata laksana;
5. mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan program kegiatan sekretariat dan bidang-bidang di lingkup badan;
6. mengkoordinasikan penyusunan strategi pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) jika ada;
7. membina pelaksanaan tugas bawahan dengan memberikan petunjuk dan bimbingan baik secara lisan maupun tertulis guna meningkatkan pelayanan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
8. merumuskan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
9. melaksanakan pembinaan teknis dan administratif di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
10. melaksanakan pembinaan operasional di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah dalam rangka peningkatan kinerja badan;
11. mengevaluasi permasalahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah untuk dicarikan pemecahannya baik secara lintas program maupun lintas sektoral dalam rangka peningkatan pelayanan;

12. mengkoordinasikan penyusunan dan menetapkan kebijakan pembinaan unit pelaksana teknis di lingkungan badan;
13. mengkoordinasikan penyusunan dan menetapkan kebijakan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dan lembaga lainnya di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
14. mengkoordinasikan penyusunan dan menetapkan uraian tugas dan tanggungjawab masing-masing unit yang ada di lingkungan badan;
15. mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaannya kepada para bawahan;
16. menyusun dan menyampaikan bahan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
17. melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala melalui sistem penilaian yang tersedia;
18. melaksanakan pembinaan dan penilaian angka kredit jabatan fungsional tertentu;
19. mengkoordinasikan penyusunan dan menyampaikan laporan kepada walikota tentang pelaksanaan kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah sebagai bahan evaluasi dan informasi berkala kepada walikota;
20. menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sebagai dasar pengambilan kebijakan; dan
21. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan baik lisan maupun tertulis

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan badan, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi kegiatan di lingkungan badan;
- b. penyusunan rencana, program dan anggaran badan;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi badan yang meliputi penyelenggaraan urusan ketatausahaan rumah tangga, ketatalaksanaan, kepegawaian, kepustakaan, keuangan, kerjasama, hukum, organisasi, hubungan masyarakat dan keprotokolan, kearsipan dan dokumentasi;

- d. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program kerja badan; dan
- e. pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang Pendataan, Disiplin dan Informasi

Bidang Pengadaan, Disiplin dan Informasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan, disiplin dan informasi aparatur, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. merumuskan kebijakan teknis pengadaan, disiplin dan informasi aparatur;
- b. menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. menyelenggarakan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. mengkoordinasikan penegakkan disiplin aparatur;
- e. memverifikasi dokumen administrasi penegakkan disiplin aparatur;
- f. mengelola Sistem informasi kepegawaian;
- g. menyajikan data informasi kepegawaian;
- h. melaksanakan pembinaan masalah disiplin aparatur;
- i. melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, disiplin dan pengelolaan informasi aparatur; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

4. Bidang Mutasi

Bidang Mutasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan dan mengendalikan kegiatan mutasi, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis mutasi, penempatan pegawai, kepangkatan, pensiun dan status pegawai;
- b. penyelenggaraan proses mutasi, penempatan pegawai, kepangkatan, pensuin dan status pegawai;
- c. penyiapan pedoman teknis proses mutasi, penempatan pegawai, kepangkatan, pensuin dan status pegawai;
- d. pengkoordinasian pelaksanaan mutasi, penempatan pegawai, kepangkatan, pensuin dan status pegawai;
- e. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi, penempatan pegawai, kepangkatan, pensiun dan status pegawai; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

5. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengembangan kompetensi dan penilaian kinerja aparatur, serta menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi;
- b. pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- c. perencanaan kebutuhan diklat prajabatan dan penjenjangan, diklat teknis fungsional dan sertifikasi;
- d. perumusan kebijakan teknis penilaian kinerja dan penghargaan;
- e. pelaksanaan kegiatan penilai kinerja dan penghargaan;
- f. pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- g. pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- h. pengkoordinasian usulan pemberian penghargaan;
- i. melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

2.2 SUMBER DAYA BKP2D KOTA KUPANG

A. SUMBER DAYA MANUSIA

BKP2D Kota Kupang dipimpin oleh kepala badan dengan Eselon II-b yang membawahi sekretariat dan 3 (tiga) bidang.

Sekretariat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang dipimpin oleh seorang Sekretaris dengan Eselon III-a yang membawahi 2 (dua) kepala sub bagian dengan Eselon IV-a.

Adapun 3 (tiga) kepala bidang dengan Eselon III-b membawahi masing-masing 3 (tiga) kepala sub bidang dengan Eselon IV-a.

Dalam rangka untuk mendukung kebijakan dan program serta kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang didukung oleh **51** orang pegawai terdiri dari **15** pejabat struktural dan **36** orang Staf. Data Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang **Tahun 2017** dapat dirinci sebagai berikut :

a. Berdasarkan Golongan / Ruang

NO	GOL. RUANG	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	II	9	5	4
2	III	33	18	15
3	IV	3	2	1
4	PTT	6	4	2
Jumlah		51	29	22

b. Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	S2	4	2	2
2	S1	27	16	11
3	D3	5	1	4
4	SMA	8	5	3
5	SMP	1	1	-
Jumlah		45	25	20

B. ASET / MODAL

BKP2D Kota Kupang hingga saat ini masih menempati ruang di Lantai 2 Kantor Walikota Kupang Jl. S. K. Lerik Nomor 1 Kupang dan belum memiliki gedung sendiri. Aset yang dikelola dan tercatat pada BKP2D Kota Kupang sebagai berikut :

a. Sarana Gedung Kantor Luas 200M², terdiri dari :

NO	U R A I A N	JUMLAH/ SATUAN
1.	Ruang Kerja Kepala Badan	1 Ruang
2.	Ruang Kerja Sekretaris dan Staf	1 Ruang
3.	Ruang Kerja Bidang	1 Ruang
4.	Ruang SAPK	1 Ruang

b. Prasarana/Peralatan Kerja Utama

NO	U R A I A N	JUMLAH/SATUAN
1.	Meja Kursi Eselon II	1 Unit
2.	Meja Kursi Eselon III	4 Unit
3.	Meja Kursi Eselon IV	11 Unit
4.	Meja Kursi Staf	35 Unit
5.	Lemari Jati 2 Pintu	21 Buah
6.	Lemari Besi	3 Buah
7.	Rak Arsip Kayu	17 Buah
8.	Filling Cabinet	8 Buah
9.	Kursi Tamu Stenlis	4 Set
10.	Filling Arsip Kayu	1 Buah
11.	Kursi Tamu / Sofa	1 Set
12.	Kulkas	1 Buah
13.	Komputer	11 Buah
14.	Tangga Alumunium	2 Buah
15.	Printer	15 Buah
16.	Note Book /Laptop	16 Buah
17.	CPU	5 Buah
18.	UPS	12 Buah
19.	LCD	1 Buah
20.	Kamera Digital	1 Buah
21.	Warleis	1 Unit
22.	Scanner	3 Buah
23.	Televisi	3 Buah
24.	Kendaraan Roda Empat	4 Buah
25.	Kendaraan Roda Dua	6 Buah
26.	Brankas	1 Unit
27.	Jaringan Web Site BKPPD	1 Jaringan
28.	AC	10 Buah
29.	Papan Informasi Kepegawaian	1 Buah

2.3 KINERJA PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG

Secara Umum BKP2D Kota Kupang telah dapat melaksanakan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2013-2017, meskipun dalam pelaksanaannya masih ada masalah dan kendala yang ditemui pada beberapa kegiatan.

Sebagai wujud implementasi dari diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka BKP2D Kota Kupang telah melakukan beberapa penyesuaian kebijakan reformasi birokrasi mulai dari penyusunan kebutuhan ASN menggunakan E Formasi sampai dengan pemberian santunan bagi ASN yang memasuki Batas Usia Pensiun. Beberapa kegiatan penting pelayanan kepegawaian

telah menunjukkan kinerja yang memuaskan pada periode Tahun 2013 - 2017 yaitu :

- ✓ Proses seleksi CPNS tahun 2014 yang menggunakan sistem baru yaitu **Computer Assisted Test (CAT)** . Tes CAT dilakukan pada 22 Nopember 2014 dan pengumuman hasil seleksi pada tanggal 5 Januari 2015 menghasilkan 30 orang CPNS sesuai dengan formasi yang tersedia..
- ✓ Pada Tahun 2015, dilaksanakan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama **Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Kupang** yang dilaksanakan pada tanggal 23 sampai dengan 30 Oktober 2015. Proses seleksi dilakukan melalui tahapan Seleksi Administrasi, Uji Kompetensi, Wawancara Kompetensi Manajerial, Presentasi Makalah dan Wawancara Akhir. Kegiatan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama juga dilakukan untuk mengisi Jabatan **Kepala Dinas Perikanan Kota Kupang** yang lowong pada Tahun 2017.
- ✓ **Pengukuhan kembali Pejabat** dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas sebanyak 1001 Jabatan pada tanggal 9 Januari 2017 sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan PP No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
- ✓ Dengan masuknya urusan diklat dalam nomenklatur BKP2D Kota Kupang maka telah **dilakukan fasilitasi 40 ASN untuk mengikuti Diklat PIM** sebanyak 20 orang untuk Diklat PIM IV dan 20 orang untuk Diklat PIM III pada Tahun 2017.
- ✓ Proses Kenaikan Pangkat dan Usul Pensiun mulai periode Oktober 2017 sudah menggunakan sistem **Kenaikan Pangkat Otomatis (KPO) /Penetapan Pensiun Otomatis (PPO)** berbasis *less paper*, dimana ASN hanya melengkapi dokumen SKP dalam usulan tersebut karena berkas dokumen kepegawaian lainnya sudah ada dalam Data Base BKN.

Pencapaian kinerja pelayanan dan dukungan anggaran serta realisasinya pada **Tahun 2013 - 2017** dapat dilihat pada **Tabel 2.1** dan **Tabel 2.2** berikut ini :

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang
Tahun 2013 -2017

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator lainnya	Target Renstra SKPD Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
					2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
(1)	(2)	(3)	(4)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	Jumlah ASN yang mendapatkan Bantuan Tugas Belajar	-	-	-	35	73	30	39	32	33	45	26	36	30	94.29	61.64	86.67	92.31	93.75
2.	Jumlah ASN yang mendapatkan Bantuan Ijin Belajar	-	-	-	330	350	350	117	79	278	795	373	124	67	84.24	227.14	106.57	105.98	84.81
3.	Jumlah Penanganan Kasus Pelanggaran Disiplin ASN	-	-	-	54	51	31	60	40	54	44	30	86	86	100.00	86.27	96.77	143.33	215.00
4.	Jumlah Karpeg, Karis, Karsu yang diselesaikan	-	-	-	2,100	400	2000	800	204	523	943	530	860	183	24.90	235.75	26.50	107.50	89.71
5.	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan	-	-	-	1,379	1,117	858	681	1,738	1,378	1,111	843	1,052	1,724	99.93	99.46	98.25	154.48	99.19
6.	Jumlah SK Pensiun yang diselesaikan	-	-	-	170	130	125	145	187	160	125	116	388	184	94.12	96.15	92.80	267.59	98.40

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Tahun 2013-2017
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
Kota Kupang

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	Anggaran	Realisasi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
BELANJA TIDAK LANGSUNG	2,152,705,775	2,515,390,400	2,438,449,856	2,584,478,500	2,732,091,600	2,064,984,704	2,525,736,120	2,359,483,830	2,515,580,463	2,595,801,744	95.93	100.41	96.76	97.33	95.01	6.37	6.38
- Belanja Pegawai	2,152,705,775	2,515,390,400	2,438,449,856	2,584,478,500	2,732,091,600	2,064,984,704	2,525,736,120	2,359,483,830	2,515,580,463	2,595,801,744	95.93	100.41	96.76	97.33	95.01	6.37	6.38
BELANJA LANGSUNG	5,624,801,537	7,325,489,600	5,359,849,536	4,812,618,540	7,014,500,000	4,621,873,629	5,613,262,093	4,236,943,277	4,171,296,186	6,309,281,210	82.17	76.63	79.05	86.67	89.95	9.74	11.66
- Belanja Pegawai	2,840,632,137	2,828,940,000	2,037,396,640	996,823,700	1,550,888,720	2,382,991,729	2,419,590,000	1,536,824,000	929,855,000	1,381,238,500	83.89	85.53	75.43	93.28	89.06	(5.97)	(6.47)
- Belanja Barang dan Jasa	2,518,307,900	4,459,749,600	3,224,214,896	3,679,544,840	5,434,111,280	1,985,566,900	3,160,908,262	2,603,331,277	3,105,191,186	4,898,692,710	78.85	70.88	80.74	84.39	90.15	27.80	29.65
- Belanja Modal	265,861,500	36,800,000	98,238,000	136,250,000	29,500,000	253,315,000	32,763,831	96,788,000	136,250,000	29,350,000	95.28	89.03	98.52	100	99.49	10.28	17.66

2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKP2D KOTA KUPANG

Faktor-faktor dari lingkungan eksternal yang akan memberikan pengaruh penting dalam mengembangkan pelayanan BKP2D Kota Kupang pada 5 tahun ke depan, dapat diidentifikasi berupa tantangan dan peluang yang ada.

Pengembangan pelayanan BKP2D Kota Kupang pada Tahun 2017-2022 akan menghadapi tantangan yaitu :

- ✓ Perubahan dan perkembangan peraturan bidang kepegawaian yang harus diikuti secara cepat dan tepat, khususnya berkaitan dengan Peraturan Pemerintah sebagai tindak lanjut dari UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ; dimana peraturan pelaksana lainnya tentang gaji dan P3K belum ada.
- ✓ Tingginya tuntutan stakeholder terhadap peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian;
- ✓ Masih rendahnya partisipasi aktif OPD dalam memenuhi kelengkapan administrasi untuk pelayanan kepegawaian;

Peluang dalam Pengembangan pelayanan BKP2D Kota Kupang pada Tahun 2017-2022 yaitu :

- ✓ Adanya kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel.
- ✓ Komitmen yang tinggi dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menggunakan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian.
- ✓ Dukungan anggaran dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan.

Beberapa permasalahan penting berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada BKP2D Kota Kupang yang perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2017 – 2022, meliputi :

- a. Rekrutmen CPNS dari Pelamar Umum untuk mengganti PNS yang memasuki BUP belum dapat dilaksanakan oleh karena presentasi Belanja Pegawai dalam APBD Kota Kupang masih di atas 50 %;
- b. Tindak lanjut Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II yang masih ada;
- c. Peremajaan data PNS melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang belum optimal sehingga membutuhkan partisipasi aktif dari para ASN dan pengelola kepegawaian di OPD.
- d. Sosialisasi PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang disampaikan kepada seluruh ASN untuk mengurangi pelanggaran disiplin sehingga dapat meningkatkan pelayanan;
- e. Regulasi administrasi kepegawaian melalui Kartu Pegawai Elektronik (KPE) yang perlu dioptimalkan penggunaannya;
- f. Masih banyak Pejabat Struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan dan Diklat teknis lainnya
- g. Sistem penilaian kinerja yang belum optimal untuk mengimbangi pemberian penghargaan dan hukuman yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- h. Pelayanan Kenaikan Pangkat/Pensiun otomatis (*paperless*) yang membutuhkan dukungan aktif dari semua stakeholder.

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Walikota-Wakil Walikota tahun 2017-2022.

Visi Kota Kupang tahun 2017-2022 yang telah ditetapkan oleh Walikota-Wakil Walikota terpilih adalah **“TERWUJUDNYA KOTA KUPANG YANG LAYAK HUNI, CERDAS, MANDIRI DAN SEJAHTERA**

DENGAN TATA KELOLA BEBAS KKN”, dengan **6 (enam) Misi** untuk mendukung pencapaian visi tersebut yaitu :

1. Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Sehat, Cerdas, Berakhlak, Profesional dan Berdaya Saing (KUPANG SEHAT - CERDAS)
2. Mengembangkan Perekonomian Kota Kupang Yang Berdaya Saing dengan Meningkatkan Peran Swasta (KUPANG MAKMUR)
3. Meningkatkan Kesejahteraan Sosial dan Mengembangkan Budaya Kota Yang Tertib, Aman, Kreatif dan Berprestasi dalam Menunjang Kota Jasa (KUPANG BAGAYA-BERPRESTASI)
4. Mempersiapkan Kota Kupang Menuju Metropolitan yang Berwawasan Lingkungan (KUPANG HIJAU)
- 5. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas KKN dan Transparansi Pengelolaan Keuangan (KUPANG JUJUR)**
6. Membangun Kota Kupang sebagai Rumah Besar Persaudaraan

Mencermati Visi dan Misi Kota Kupang di atas, maka yang paling sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKP2D Kota Kupang tahun 2017-2022 adalah **Misi ke-5; Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas KKN dan Transparansi Pengelolaan Keuangan (KUPANG JUJUR)**.

Hal ini juga berkaitan dengan pelaksanaan program Kepala Daerah terpilih untuk peningkatan kinerja aparat menuju **Good Governance** dengan melanjutkan tahapan **Reformasi Birokrasi** secara nasional yang akan dilaksanakan melekat pada beberapa program sebagai berikut :

- a. **Program pembinaan, pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur**
- b. **Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur**

3.3 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB)

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKP2D Kota Kupang sangat berkaitan dengan kebijakan program pelayanan kepegawaian di tingkat pemerintah pusat yang dilaksanakan oleh **Badan Kepegawaian**

Negara dan Kementrian PANRB. Untuk itu perlu dilakukan sinkronisasi dengan kebijakan jangka menengah instansi pusat tersebut.

Perencanaan jangka menengah **BKN** tahun 2015-2019 menetapkan visi yaitu **“Menjadi Pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat pada Tahun 2025”**. Visi ini ditindaklanjuti dengan 5 (lima) misi yaitu :

- a. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian;
- b. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai;
- d. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

Kementrian PAN dan RB telah merumuskan Visi dan Misi tahun 2015 - 2019 sebagai berikut :

Visi : **“Mewujudkan Aparatur Negara yang berkepribadian, bersih dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi”**

Sedangkan Misi yang diemban yaitu :

- a. Mengembangkan transparansi dan akuntabilitas pemerintahan
- b. Membangun SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif
- c. Menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien
- d. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi

Dari uraian visi dan misi BKN dan Kementrian PAN dan RB di atas maka **pengembangan sistem pelayanan kepegawaian melalui optimalisasi sistem informasi manajemen kepegawaian dan peningkatan SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif** merupakan faktor penting perlu menjadi sasaran jangka menengah BKP2D Kota Kupang.

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

Penerapan Rencana Tata Ruang Tata Wilayah dan Lingkungan Hidup Strategis Pemerintah Kota Kupang membutuhkan sumber daya aparatur yang professional agar dapat mendukung tercapainya visi Kota Kupang; **“TERWUJUDNYA KOTA KUPANG YANG LAYAK HUNI, CERDAS, MANDIRI DAN SEJAHTERA DENGAN TATA KELOLA BEBAS KKN”**.

Untuk itu BKP2D Kota Kupang perlu melakukan penempatan aparatur yang memiliki kompetensi yang tepat dalam berbagai jabatan di instansi yang terkait pengelolaan RTRW dan Lingkungan Hidup Strategis Kota Kupang perlu dipersiapkan secara transparan dan professional. Hal ini berkaitan dengan Manajemen ASN yang dimulai dari perencanaan kebutuhan ASN, pengembangan kompetensi serta pengawasan dan pengendalian terhadap pelayanan publik tersebut.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Dengan melihat faktor-faktor penting yang perlu ditindaklanjuti dalam pelayanan BKP2D Kota Kupang untuk Tahun 2017 – 2022, dan relevansinya dengan perencanaan jangka menengah Walikota dan Wakil Walikota terpilih beserta BKN dan Kementrian PAN dan RB maka dapat diidentifikasi isu-isu strategis yang harus ditangani secara berkesinambungan BKP2D Kota Kupang untuk Tahun 2017 - 2022 yaitu :

- 1. Peningkatan pengembangan kompetensi ASN disertai dengan Penempatan sesuai kebutuhan;**
- 2. Peningkatan pelayanan kepegawaian yang professional, cepat, tepat, taat aturan dan transparan;**
- 3. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;**
- 4. Perbaikan sarana dan prasarana yang kompatibel dalam pelayanan kepegawaian.**

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai pada akhir tahun renstra serta menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi. Untuk dapat mencapai **Misi Ke-5 “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas KKN”** maka BKP2D Kota Kupang menetapkan **Tujuan Ke-1** yang akan dicapai Tahun 2017 -2022 sebagai berikut :

”Mengoptimalkan Kinerja Pemerintah yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Transparan dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pelayanan Publik melalui Pemantapan Reformasi Birokrasi”

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan -tindakan yang akan dilakukan secara operasional. BKP2D Kota Kupang menetapkan **Sasaran Ke- 3** yang akan dicapai sampai Tahun 2022 yaitu :

“Meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel”

Rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah beserta indikator kinerja BKP2D Kota Kupang dapat dilihat pada **Tabel 4.1** berikut ini.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG
TAHUN 2018 - 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran (%)				
				2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Mengoptimalkan Kinerja Pemerintah yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Transparan dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pelayanan Publik melalui Pemantapan Reformasi Birokrasi	Meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel	1. <i>Persentase ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi</i>	60	65	70	75	80
			2. <i>Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu</i>	85	90	95	95	95
			3. <i>Persentase ASN yang dilakukan peremajaan data kepegawaian</i>	90	90	95	95	95
			4. <i>Persentase ASN yang mengikuti diklat penjurangan</i>	50	55	65	70	75

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi adalah langkah-langkah yang berisikan program-program yang bersifat indikatif untuk mewujudkan visi dan misi OPD. Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama periode tahun renstra tersebut.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana BKP2D Kota Kupang mencapai tujuan dan sasaran renstra dengan efektif dan efisien.

Strategi Pertama adalah “*Pelaksanaan sistem pengembangan SDM aparatur yang berbasis kompetensi jabatan*”. Untuk itu BKP2D Kota Kupang akan mengembangkan **Arah Kebijakan** berupa :

- ✓ *Memberikan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi*

Sedangkan **Strategi** Kedua adalah “*Peningkatan Kapasitas Pelayanan Kepegawaian*”, dengan **Arah Kebijakan** yaitu:

- ✓ *Melakukan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi*
- ✓ *Melakukan peremajaan data ASN yang Akurat*

Rumusan strategi dan arah kebijakan jangka menengah kinerja BKP2D Kota Kupang dapat dilihat pada **Tabel 5.1** berikut ini.

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG
TAHUN 2018 - 2022

VISI: "TERWUJUDNYA KOTA KUPANG YANG LAYAK HUNI, CERDAS, MANDIRI DAN SEJAHTERA DENGAN TATA KELOLA BEBAS KKN"			
MISI: Meningkatkan tata kelola pemerintah yang bebas KKN dan Transparansi Pengelolaan Keuangan (Misi Ke-5)			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1. Mengoptimalkan Kinerja Pemerintah yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Transparan dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pelayanan Publik melalui Pemantapan Reformasi Birokrasi	Meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel.	<i>Pelaksanaan sistem pengembangan SDM aparatur yang berbasis kompetensi jabatan</i>	<i>Memberikan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi</i>
		Peningkatan Kapasitas Pelayanan Kepegawaian	2.1. Melakukan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi
			2.2. Melakukan peremajaan data ASN yang Akurat

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Untuk mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang maka perlu dijabarkan dalam bentuk program dan kegiatan yang dapat memberikan arah dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ada.

Perincian Rencana Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif yang akan dilaksanakan dengan masing-masing unit Penanggung jawab pada BKP2D Kota Kupang Tahun 2017-2022 terlihat pada **Tabel 6.1** berikut.

Tabel 6.1
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN DAN PENDANAAN
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG
Tahun 2018 - 2022

Tujuan	Sasaran	Kode Rekening	Program dan Kegiatan	Indikator Kerja	Perencanaan Data Capaian pada Tahun Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan Per Tahun										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra PD		Unit Kerja PD Penanggung Jawab	Lokasi		
						2018		2019		2020		2021		2022		Target	Rp				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)		
Meningkatkan Kinerja Pemerintah yang Efektif, Efisien, Akuntabel dan Transparan dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Pelayanan Publik melalui Pemantapan Reformasi Birokrasi	Meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel	3 00 04 01 30	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN APARATUR				3,164,198,950		3,139,773,945		3,453,751,340		3,799,126,473		4,179,039,121		17,735,889,829				
		3 00 04 01 30 11	Kegiatan : Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	Jumlah ASN yang mendapatkan Ijin Belajar dan Tugas Belajar	1,794	190 org	847,627,550	200 org	932,390,305	210 org	1,025,629,336	220 org	1,128,192,269	231 org	1,241,011,496	1051 org	5,174,850,956	Kabid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 05	Kegiatan : Pembangunan/ Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	Jumlah Karpeg, Karis, Karsu yang diselesaikan	3,010	200 bh	335,128,750	375 bh	368,641,625	400 bh	405,505,788	400 bh	446,056,366	400 bh	490,662,003	1,775 bh	2,045,994,532	Sekretariat	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 01	Kegiatan : Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	Persentase SK Pensul yang diselesaikan	983	199 bh	185,458,900	182 bh	204,004,790	218 bh	224,405,269	206 bh	246,845,796	220 bh	271,530,375	1,025 bh	1,132,245,130	Kabid Mutasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 04	Kegiatan : Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan	5,667	2,050 bh	395,879,000	884 bh	435,466,900	939 bh	479,013,590	1,319 bh	526,914,949	1,242 bh	579,606,444	6,434 bh	2,416,880,883	Kabid Mutasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 28	Kegiatan : Penataan Administrasi Kepegawaian Setda	Jumlah ASN yang dilakukan peremajaan data kepegawaian	3,860	5,000 org	87,851,500	5,100 org	96,636,650	5,200 org	106,300,315	5,300 org	116,930,347	5,400 org	128,623,381	26,000 org	536,342,193	Kabid Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 09	Kegiatan : Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Kasus Yang diselesaikan	282	55 kasus	119,872,500	60 kasus	131,859,750	65 kasus	145,045,725	55 kasus	159,550,298	60 kasus	175,505,327	295 kasus	731,833,600	Kabid Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 03	Kegiatan : Penempatan PNS	Jumlah PNS yang diambil Sumpah	3091	400 org	81,559,500	300 org	89,715,450	300 org	98,686,995	400 org	108,555,695	200 org	119,411,264	1,600 org	497,928,903	Kabid Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 02	Kegiatan : Seleksi Penerimaan Calon PNS	Jumlah CPNS Formasi	474	160 org	186,606,750	182 org	205,267,425	218 org	225,794,168	206 org	248,373,584	351 org	273,210,943	1,117 org	1,139,252,869	Kabid Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 08	Kegiatan : Pemberian Penghargaan Bagi PNS Berprestasi (Satya Lencana)	Jumlah PNS yang menerima Penghargaan	2,658	760 org	240,476,500	793 org	264,524,150	882 org	290,976,565	951 org	320,074,222	1026 org	352,081,644	4,412 org	1,468,133,080	Kabid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 17	Kegiatan : Mutasi Wilayah Kerja	Jumlah Kegiatan Mutasi	18	6 Kali	287,633,500	9 Kali	316,396,850	9 Kali	348,036,535	9 Kali	382,840,189	9 Kali	421,124,207	42 Kali	1,756,031,281	Kabid Mutasi	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 22	Kegiatan : Pelayanan TAPERUM Bagi PNS	Jumlah PNS yang diselesaikan Data Taperum	983	2,015 org	86,245,500	1,000 org	94,870,050	1,000 org	104,357,055	1,000 org	114,792,761	1,000 Data	126,272,037	6,015 Data	526,537,402	Kabid Pengembangan Kompetensi dan PK	Kota Kupang		
		3 00 04 01 30 31	Kegiatan : Rakor Kepegawaian	Jumlah Peserta Rakor Kepegawaian	-	250 org	309,859,000	-	-	-	-	-	-	-	-	250 org	309,859,000	Sekretariat	NTT		
		3 00 04 01 31	PROGRAM : PENDIDIKAN PENJENJANGAN				1,928,460,930		2,121,307,023		2,333,437,725		2,566,781,498		2,823,459,648		11,773,446,824				
		3 00 04 01 31 02	Kegiatan : Pendidikan Penjenjangan Struktural	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat PIM	463	40 org	1,928,460,930	45 org	2,121,307,023	50 org	2,333,437,725	55 org	2,566,781,498	60 org	2,823,459,648	250 org	11,773,446,824	Kabid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja	Kota Kupang		
JUMLAH PAGU							5,092,659,880		5,261,080,968		5,787,189,065		6,365,907,971		7,002,498,768		29,509,336,652				

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan.

Indikator Kinerja BKP2D Kota Kupang yang telah ditetapkan dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2017 – 2022 adalah sebanyak 4 (empat) indikator, sebagaimana tersaji pada **Tabel 7.1** berikut ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KOTA KUPANG
Tahun 2018 - 2022
 yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD (%)	Target Capaian Setiap Tahun (%)					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD (%)
			Tahun ke-1 (2018)	Tahun ke-2 (2019)	Tahun ke-3 (2020)	Tahun ke-4 (2021)	Tahun ke-5 (2022)	
1	<i>Persentase ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan tinggi</i>	55	60	65	70	75	80	80
2	Persentase Administrasi Kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu	80	85	90	95	95	95	95
3	Persentase ASN yang dilakukan peremajaan data kepegawaian	75	90	90	95	95	95	95
4	<i>Persentase ASN yang mengikuti diklat penjenjangan</i>	45	50	55	65	70	75	75

BAB VII PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017-2022 merupakan penjabaran secara operasional dari RPJMD Kota Kupang Tahun 2017-2022, maka sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya telah dirumuskan secara sistematis sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan MenPANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; Pola Penjabaran Renstra dengan mengacu pada tugas dan fungsi, kapasitas sumber daya, tantangan dan peluang, isu strategis, serta pokok-pokok visi dan misi, tujuan, sasaran strategis dan kebijakan sampai pada rumusan program/kegiatan dan pendanaan indikatif merupakan rangkaian proses yang saling terintegrasi.

Rensta ini diharapkan menjadi panduan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang dalam penyusunan perencanaan tahunan dan sebagai panduan dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sehingga dapat mewujudkan tata kelola organisasi pemerintahan yang transparan, akuntabel serta efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. Untuk itu komitmen dan profesionalisme dari setiap aparat Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang sangat diperlukan agar pencapaian kinerja dapat direalisasikan sesuai perencanaan yang ada.

Kupang, 19 Maret 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG,



DRS. DAUD HIRONIMUS DJIRA

Pembina Utama Muda

NIP. 19580717 198503 1 033



**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG**

**KEPUTUSAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG
NOMOR : BKPPD.057 / 264.j / A / II / 2018
TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG
TAHUN 2017 – 2022**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG,**

- Menimbang :
- a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Kegiatan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017-2022, maka perlu membentuk Tim Penyusun, yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang;
 - b. Bahwa mereka yang namanya tersebut dalam lampiran Keputusan ini, dipandang cakap dan mampu menjadi Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022;
 - c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022;
- Mengingat :
1. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Kupang (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 1996 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3633:

2. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang - undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

10. Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 01 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022, Lembaran Daerah Nomor 01 Tahun 2018, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 280;
11. Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang;
12. Peraturan Walikota Kupang Nomor 58 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022 dengan susunan sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini.

KEDUA : Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum **KESATU** Keputusan ini mempunyai tugas sebagai berikut :

A. Ketua :

1. Memberikan pembinaan kepada Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022 dalam melaksanakan tugas; dan
2. Mengarahkan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022, agar bekerja sesuai dengan ketentuan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Sekretaris :

1. Menyusun rancangan penyelenggaraan kegiatan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022;

2. Melaporkan Hasil Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022 kepada Ketua Tim.

C. Koordinator Bidang :

1. Memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022;
2. Melakukan analisis data dari semua Bidang;

D. Anggota:

1. Mengumpulkan bahan/materi untuk penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022;
2. Menyusun Dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang Tahun 2017 - 2022 secara profesional;

KETIGA : Tim dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Diktum **KEDUA** keputusan ini bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang.

KEEMPAT : Biaya yang dikeluarkan akibat ditetapkan Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Kupang Tahun Anggaran 2018, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kupang, Pos Anggaran Kegiatan 3.00.04.3.00.04.01.06.01 Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD.

KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kupang
pada tanggal : 26 Pebruari 2018

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG,



DRS. DAUD HIRONIMUS DJIRA
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19580717 198503 1 033

Tembusan, disampaikan kepada:

1. Walikota Kupang di Kupang (sebagai laporan);
2. Inspektur Inspektorat Daerah Kota Kupang di Kupang;
3. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Setda Kota Kupang di Kupang;
4. Yang bersangkutan masing-masing di Tempat.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KOTA KUPANG
 NOMOR : BKPPD.057/ 264.j / A / III / 2018
 TANGGAL : 26 PEBRUARI 2018
 TENTANG : PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KOTA KUPANG TAHUN 2017- 2022

NO	N A M A	J A B A T A N	KEDUDUKAN DALAM TIM
1	2	3	4
1.	Drs. Daud Hironimus Djira	Kepala BKPPD	Ketua
2.	Paulus Ch. Muskanan Amalo,SH	Sekretaris Badan	Sekretaris
3.	Frids Alexander Kodji,SE	Kabid Pengadaan, Disiplin dan Informasi	Koordinator Bidang
4.	Isak Y. Pellokila,SE	Kabid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur	Koordinator Bidang
5.	Nofrida D. Sina,S.AB.M.AP	Kabid Mutasi	Koordinator Bidang
6.	Fintje Petronela Risede	Kasubang Perencanaan dan Keuangan	Anggota
7.	Stefanus Julius Laapen	Kasubid Pensiun dan Status Pegawai	Anggota
8.	Nurmila Rasdiana La Ahi,SH	Kasubid Kepangkatan	Anggota
9.	Arma Frida Novita,S.Kom	Kasubid Mutasi dan Penempatan Pegawai	Anggota
10.	Mordc Putra M. Ratu Kore,S.Sos	Kasubid Data dan Informasi	Anggota
11.	Janny Haryati Djonu,S.Kom	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Anggota
12.	Jacob Johny Andrias Ndolu,S.Sos	Kasubid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Anggota
13.	Yapi Nara,SH	Kasubid Kesejahteraan Aparatur	Anggota
14.	Rienny Novianty Fandoe,SP	Kasubid Pengembangan Kompetensi	Anggota
15.	Vanolthom Sine,SH.M.Hum	Kasubid Disiplin Aparatur	Anggota

NO	N A M A	J A B A T A N	KEDUDUKAN DALAM TIM
16.	Bonita Karulina	Staf	Anggota
17.	Diana Christina Manuain,SE	Staf	Anggota
18.	Yusnita F. Rita,SE	Staf	Anggota
19.	Maria Y. J. Manuk,A,Md	Analisis Kepegawaian Pelaksana	Anggota
20.	Ferinandus Wunda	Staf	Anggota
21.	Yonatan Bani	Staf	Anggota
22.	Charles Tjadu Hina	Staf	Anggota
23.	Tia. S. C. Wie Lawa,S.KM	Staf	Anggota
24.	Indra P. S Tunardjo	Staf	Anggota
25.	Djeorge M. Ferdinand	Staf	Anggota

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KOTA KUPANG,



Drs. DAUD HIRONIMUS DJIRA
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP : 19580717 198503 1 033