

# **RENCANA KERJA PERUBAHAN**

## **TAHUN 2018**



**BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KOTA BANJARBARU**

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, maka setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) wajib membuat dokumen rencana pembangunan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun yaitu Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) yang memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan langsung SKPD.

Penyusunan Renja SKPD memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang sedang berjalan, kegiatan alternatif atau baru, indikator kinerja, dan kelompok sasaran serta menunjukkan prakiraan maju sebagai acuan dalam rangka mewujudkan sinkronisasi dan sinergi perencanaan pembangunan tahunan daerah, sehingga diharapkan menghasilkan perencanaan yang bermutu, akuntabel dan tepat waktu.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sesuai dengan Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dan Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 74 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sudah melaksanakan kebijakan di bidang kepegawaian dan pendidikan, pelatihan.

Adapun mekanisme penyusunan Renja SKPD dimulai dari penyerapan indikator kinerja program dan kegiatan dan target yang akan dicapai oleh bidang yang melaksanakan program dan kegiatan dengan tetap mengacu kepada Renstra SKPD, Rancangan Awal RKPD, hasil evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan periode sebelumnya, masalah yang dihadapi, dan usulan program serta kegiatan yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru, dan kesesuaian dengan Renja K/L dan Renja SKPD Propinsi.

## 1.2. Landasan Hukum

Dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2018, peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai dasar hukum adalah :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang – Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
3. Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Jangka Panjang Pembangunan Nasional (RPJPN) 2005 – 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
4. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 86 Tahun 2017 perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan PP No. 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru No 7 Tahun 2018 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2016-2021;
11. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Perubahan APBD Tahun Anggaran 2018
12. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru;
13. Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 31 Tahun 2018 Tentang Penjabaran APBD Tahun Anggaran 2018
14. Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru;
15. Peraturan Walikota Banjarbaru Nomor 74 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **1.3.1. Maksud**

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2018 dimaksudkan untuk mewujudkan sinkronisasi dan sinergi perencanaan pembangunan tahunan daerah dan menghasilkan perencanaan pembangunan tahunan yang bermutu, akuntabel dan tepat waktu serta sebagai pedoman penyusunan RKA SKPD

#### **1.3.2. Tujuan**

Berdasarkan maksud diatas, Penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2018 bertujuan :

1. Menjabarkan program/kegiatan prioritas kedalam strategi yang jitu, arah kebijakan yang fokus secara terinci dan terukur sehingga dapat diimplementasikan.

2. Sebagai landasan acuan penetapan indikator kinerja, pelaksanaan tugas, pelaporan dan pengendalian kegiatan.
3. Membangun profesionalisme aparatur yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dengan etos kerja melayani.
4. Menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara sekretariat dan bidang-bidang yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Rencana Kerja (Renja) SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2018 disusun dengan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I. PENDAHULUAN**

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
  - 1.3.1. Maksud
  - 1.3.2. Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

##### **BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU**

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun lalu dan Capaian Renstra SKPD
- 2.2. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.3. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BKPP

##### **BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN**

- 3.1. Tujuan dan Sasaran
- 3.2. Program dan Kegiatan

##### **BAB IV. KEBIJAKAN PRIORITAS TAHUN 2018**

##### **BAB V. PENUTUP**

Lampiran-Lampiran

## BAB II

### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

#### 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu Dan Capaian Renstra SKPD

Evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renja SKPD merupakan suatu proses untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Melalui evaluasi kinerja pelaksanaan program dan kegiatan akan diperoleh informasi kinerja yang dapat menjadi masukan bagi proses perencanaan dan penganggaran yang didukung oleh ketersediaan informasi dan data yang lebih akurat.

Dengan demikian program dan kegiatan yang dilaksanakan menjadi lebih efisien, efektif, disertai dengan akuntabilitas pelaksanaannya yang jelas. Keberhasilan pencapaian sasaran pada semua tingkat pelaksanaan program dan kegiatan akan dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja yang telah didefinisikan secara tepat sebelumnya.

Evaluasi pelaksanaan renja SKPD tahun lalu dan capaian renstra SKPD, memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan renja SKPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan renja SKPD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target renstra SKPD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan renja SKPD tahun-tahun sebelumnya.

Dari hasil pencapaian kinerja Renstra SKPD sampai dengan Tahun 2016 pada 7 program wajib adalah :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran : 109,96 %
2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur : 123,88 %
3. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan : 100 %
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur 70,74 %
5. Program Pendidikan Kedinasan 117,97 %
6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur 369,49 %
7. Program Peningkatan Informasi dan Kedudukan Hukum Pegawai 74,79 %

Dari capaian 7 Program diatas dapat dilihat terdapat beberapa Program yang capaiannya melebihi dari 100 %, dikarenakan capaian dari target setiap Kegiatan dari masing – masing Program melebihi target yang sudah direncanakan pada awal tahun.

## **2.2 Review Terhadap Rancangan Awal BKD & Diklat**

Rencana Kerja BKD & Diklat Tahun 2016, merupakan rencana kerja tahunan yang pada dasarnya disusun untuk mewujudkan Visi BKD & Diklat Kota Banjarbaru Tahun 2016 – 2021 seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis BKD & Diklat Kota Banjarbaru Tahun 2016 – 2021 yaitu : “ **TERWUJUDNYA MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA YANG BERKUALITAS**” dan untuk mewujudkan visi diperlukan tindakan nyata dalam bentuk misi, yaitu :

- a. Peningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur
- b. Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi
- c. Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja SKPD

Dalam Dokumen Rencana Kerja memuat informasi tentang sasaran yang ingin dicapai berikut indikator kinerja sasaran, dan rencana capaiannya yang merupakan representasi Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BKD & Diklat Kota Banjarbaru.

## **2.3 Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BKD & Diklat**

Evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renja SKPD merupakan suatu proses untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan. Melalui evaluasi kinerja pelaksanaan program diperoleh informasi kinerja yang dapat menjadi masukan bagi proses perencanaan dan penganggaran yang didukung ketersediaan informasi dan data yang lebih akurat. Pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) BKD & Diklat tahun lalu dikaitkan dengan capaian Renstra BKD & Diklat.

Pengukuran kinerja terletak pada seberapa jauh capaian dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja (Permenpan No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi



Pemerintah). Sedangkan untuk skala penilaian terhadap kinerja pemerintah, menggunakan acuan Permendagri No. 54 tahun 2010 sebagai berikut:

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1	91 ≤	Sangat Tinggi
2	76 ≤ 90	Tinggi
3	66 ≤ 75	Sedang
4	51 ≤ 65	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

#### a. Misi Kesatu

Misi Kesatu adalah Peningkatkan Kualitas Sumber Daya Aparatur. Misi tersebut diwujudkan dalam 2 Sasaran Strategis, yaitu :

1. Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Kinerja sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2 Tahun Sebelumnya		Uraian Kinerja Tahun 2016			Target RPJMD 2021
			Tahun 2014	Tahun 2015	Target	Realisasi	Capaian	
1	Prosentase pegawai yang menyelesaikan pendidikan dan pelatihan tepat waktu	%	109%	95,28 %	100%	105,60%	105,60 %	100%
2	Prosentase penataan pegawai yang sesuai kompetensi dan kebutuhan	%	62%	86,96 %	100%	113%	113%	100%
3	Prosentase jabatan yang diisi pegawai yang telah memenuhi standar kompetensi	%	100%	100%	100%	99,07%	99,07%	100%
Rata-rata Capaian Sasaran 1							<b>105,9%</b>	

2. Meningkatnya Disiplin dan Terpenuhinya Hak-hak Kepegawaian Aparatur, dengan Indikator Kinerja sebagai berikut :

No	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2 Tahun Sebelumnya		Uraian Kinerja Tahun 2016			Target RPJMD 2021
			Tahun 2014	Tahun 2015	Target	Realisasi	Capaian	
1	Prosentase penanganan pelanggaran disiplin	%	100	100	100	100	100	100
2	Prosentase aparatur yang hak-hak kepegawaiannya terpenuhi sesuai ketentuan	%	100	100,16	100	92,5	92,5	100
Rata-rata Capaian Sasaran ke 2							<b>96,25</b>	

Capaian untuk Misi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur, yang dicapai dengan menetapkan 2 Sasaran Strategis berupa Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Aparatur serta Meningkatnya Disiplin dan Terpenuhinya Hak-hak Kepegawaian Aparatur adalah sebesar 101,075 %, termasuk Realisasi Kinerja yang sangat tinggi.

#### b. Misi Kedua

Misi kedua adalah Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi, Misi tersebut diwujudkan dengan Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian, dengan capaian kinerja sebesar 100 %, dengan menggunakan Indikator Kinerja sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2 Tahun Sebelumnya		Uraian Kinerja Tahun 2016			Target RPJMD 20121
		2014	2015	Target	Realisasi	Capaian	
Tingkat Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	%	N/A	N/A	Baik	Baik	100	100
Prosentase Pengembangan Data Informasi	%	N/A	N/A	100	100	100	100
Capaian Sasaran 3						<b>100</b>	

### c. Misi Ketiga

Misi Ketiga adalah Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja SKPD, dan akan dicapai menggunakan Sasaran Strategis Meningkatnya Akuntabilitas Organisasi dengan capaian kinerja sebesar 104,12 % dan Indikator Kinerja sebagai berikut :

Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2 Tahun Sebelumnya		Uraian Kinerja Tahun 2016			Target RPJMD 20121
		2014	2015	Target	Realisasi	Capaian	
Nilai Evaluasi LKIP	%	B (80,92)	A (85,83)	CC (>60)	B (64,94)	108,23	A (>80)
Prosentase tertib administrasi barang/aset	%	100	100	100	100	100	100
Capaian Sasaran 4						104,12	

Dari data diatas dapat terlihat capaian dan realisasi kinerja program dan kegiatan yang dilaksanakan BKD & Diklat pada Tahun 2016 yang terkait dengan Vis, Misi dan dicapai dengan menetapkan 4 Sasaran Strategis yang diukur menggunakan beberapa Indikator Kinerja agar menjadi lebih efisien, efektif, disertai dengan akuntabilitas pelaksanaannya yang jelas.

## BAB III

### TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

#### 3.1. Tujuan dan Sasaran

Penetapan Tujuan dan Sasaran dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru memiliki keterkaitan dengan penetapan Misi, Tujuan serta Sasaran dari RPJMD Tahun 2016 – 2021, adalah sebagai berikut :

MISI RPJMD KOTA BANJARBARU	TUJUAN RPJMD KOTA BANJARBARU	SASARAN RPJMD KOTA BANJARBARU	TUJUAN RENCANA STRATEGIS BKPP	SASARAN RENCANA STRATEGIS BKPP	INDIKATOR KINERJA UTAMA BKPP
<p><b><u>Misi 4</u></b> Melaksanakan reformasi birokrasi yang berorientasi kepada pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi</p>	<p><b><u>Tujuan 5</u></b> Terwujudnya pemerintahan Kota Banjarbaru yang efektif, efisien, akuntabel dan bebas KKN</p>	<p><b><u>Sasaran 1</u></b> Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah</p>	<p><b><u>Tujuan</u></b> Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang berkualitas</p>	<p><b><u>Sasaran 1</u></b> Meningkatnya Penataan Sumber Daya aparatur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persentase aparatur yang mendapatkan pengembangan kompetensi</li> <li>- Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi</li> <li>- Persentase pegawai yang taat terhadap peraturan kepegawaian</li> </ul>
<p><b><u>Misi 4</u></b> Melaksanakan reformasi birokrasi yang berorientasi kepada pelayanan publik dan tatakelola pemerintahan yang baik berbasis teknologi informasi</p>	<p><b><u>Tujuan 5</u></b> Terwujudnya Pemerintah Kota Banjarbaru Efektif, Efisien Akuntabel dan Bebas KKN</p>	<p><b><u>Sasaran 2</u></b> Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik</p>	<p><b><u>Tujuan</u></b> Terwujudnya Sumber Daya Aparatur yang Berkualitas</p>	<p><b><u>Sasaran 2</u></b> Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian</li> </ul>

### 3.2. Program dan Kegiatan

Program yang ditetapkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran pada tahun 2018 adalah 7 (Tujuh) program, terdiri dari:

- 1). Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
  - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - b. Penyediaan Alat Tulis Kantor
  - c. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - d. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  - e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - f. Penyediaan Makanan dan Minuman
  - g. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah
  - h. Penyediaan Jasa Non PNS
- 2). Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
  - a. Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor
  - b. Pengadaan Peralatan Gedung Kantor
  - c. Pemeliharaan Rutin/Berkala Mobil Jabatan
  - d. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
  - e. Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor
- 3). Program Peningkatan Disiplin Aparatur
  - a. Pengadaan Pakaian Khusus hari – hari tertentu
- 4). Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
  - a. Penyusunan Perencanaan dan Pelaporan Keuangan
  - b. Perencanaan dan Pelaporan Manajemen Asset/Barang
- 4). Program Pendidikan Kedinasan
  - a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional
  - b. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan
- 5). Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
  - a. Seleksi Penerimaan Calon PNS
  - b. Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS
  - c. Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas
  - d. Penyusunan Data Formasi
  - e. Seleksi Jabatan Aparatur Sipil Negara

- f. Penyelenggaraan Ujian Dinas, Ujian Naik Pangkat Penyesuaian Ijazah dan Pencantuman Gelar Akademik
  - g. Penyelenggaraan Verifikasi dan Evaluasi Dokumen Prestasi Kerja Aparatur
  - h. Mutasi dan Alih Jenis Status Kepegawaian
  - i. Pengembangan Jabatan Fungsional
- 6). Program Peningkatan Informasi dan Kedudukan Hukum Pegawai
- a. Pengawasan dan Pembinaan Disiplin Kerja PNS, PTT dan Tenaga Kontrak
  - b. Penyelenggaraan Pemberhentian, Pensiun dan Usul Penetapan Pertimbangan Status Kepegawaian
  - c. Penyelenggaraan Kesejahteraan Anggota Korpri
  - d. Pemberian Penghargaan dan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
  - e. Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin dan Bantuan Hukum PNS
  - f. Pengolahan Data Kepegawaian

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru memiliki tanggungjawab dalam menggunakan sumber daya secara efisien, ekonomis, dan efektif untuk mencapai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban Stakeholder pada Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi pada pengelolaan sumber daya yang tersedia dalam menjalankan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis. Selanjutnya media akuntabilitas merupakan media pertanggungjawaban yang dapat menjadi alat oleh pihak yang memberi kewenangan untuk menilai kinerja pejabat pemerintah.

Perlunya akuntabilitas semakin mencuat seiring dengan tuntutan untuk menciptakan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan TAP MPR RI Nomor XI/MPR/1998, Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 yang ditindaklanjuti dengan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



## BAB IV

### KEBIJAKAN PRIORITAS TAHUN 2018

Dalam menentukan kerangka anggaran untuk tahun 2018 dilakukan dengan sistem penganggaran terpadu (*unified budgeting*) dimana penyusunan rencana anggaran tahun 2018 dilakukan secara terintegrasi untuk seluruh jenis belanja guna melaksanakan kegiatan-kegiatan yang didasarkan pada prinsip pencapaian efisiensi alokasi dana.

Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut di atas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mengelola alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru wajib melaksanakan kegiatan sesuai dengan program kerja guna mewujudkan tujuan sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Perubahan Tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut di atas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mendapat alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah, pendanaan tersebut digunakan untuk berbagai kegiatan yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi masing-masing bidang di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mendapat alokasi anggaran dari APBD Perubahan Kota Banjarbaru sebesar **Rp.7.539.443.744** ,.-.

Sebagai salah satu Instansi lingkup Pemerintah Kota Banjarbaru Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berkewajiban dalam pelaksanaan penyusunan kebijakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah sebagaimana ketentuan yang berlaku, dalam rangka tugas dan fungsi yang diemban oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru maka dilaksanakan



berbagai kegiatan, melalui pembangunan perekonomian daerah maupun kegiatan yang ditujukan kepada aparatur dalam rangka peningkatan kemampuan, keterampilan maupun wawasan, sehingga aparatur yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat guna menuju pemerintahan yang baik.

Pada Tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru merencanakan untuk melaksanakan beberapa kegiatan dengan sumber dana dari APBD. Pada pelaksanaan kegiatan belanja langsung tersebut dilaksanakan sesuai dengan bagianya masing-masing.

Berdasarkan anggaran yang disediakan untuk SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru besarnya anggaran masing-masing bidang yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut :

<b>Tabel. 3.2.</b>	
<b>Rekapitulasi Belanja Langsung Masing-Masing Bidang</b>	
<b>BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARBARU</b>	<b>9.782.152.866</b>
<b>SEKRETARIAT</b>	<b>2.128.026.544</b>
Subbag Umum & Kepegawaian	2.090.857.544
Subbag Perencanaan & Keuangan	37.169.000
<b>BIDANG MUTASI &amp; PENGEMBANGAN APARATUR</b>	<b>3.945.909.900</b>
Subbid Mutasi & Kepangkatan Aparatur	116.632.700
Subbid Penilaian Kinerja & Pengembangan Karier Aparatur	775.688.00
Subbid Diklat & Pengembangan Kompetensi Aparatur	3.053.589.200
<b>BIDANG PERENCANAAN &amp; PEMBINAAN APARATUR</b>	<b>1.465.507.300</b>
Subbid Disiplin Kesejahteraan & Perlindungan Aparatur	379.014.700
Subbid Pengadaan & Pemberhentian Aparatur	713.206.500
Subbid Informasi & Fasilitasi Profesi ASN	373.286.100

Penetapan Kinerja Perubahan dan anggaran perubahan masing-masing kegiatan untuk Tahun 2018 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dapat dilihat pada lampiran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang terukur dan output rencana kerja adalah Program Tahunan yang sesuai dengan Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan, Pelatihan Kota Banjarbaru

Rencana Kerja (RENJA) Perubahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru selain menjadi pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan dalam tahun 2018 oleh seluruh jajaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berfungsi juga sebagai sarana peningkatan kinerja serta memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana dimasa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja yang lebih baik dimasa akan datang.

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru menjadi sangat penting artinya dalam mengaplikasikan berbagai persoalan-persoalan terkait dengan perencanaan pembangunan khususnya pembangunan manusia terkait dengan pengembangan aparatur dan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian dalam menciptakan Good Governance.

Banjarbaru, Oktober 2018  
Plt. Kepala Badan Kepegawaian,  
Pendidikan dan Pelatihan  
Kota Banjarbaru

**Drs. MUHAMMAD HAMRIDY, M.AP**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19591117 198202 1 005

