



PEMERINTAH KOTA BANJARBARU



RENCANA KERJA TAHUN 2024

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA BANJARBARU

WE SERVE WITH HEART

RENCANA KERJA TAHUN 2024



BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARBARU

ALAMAT KANTOR : JL. PANGLIMA BATUR NO.1 TELP/FAX. (0511) 4772495 BANJARBARU
KALIMANTAN SELATAN

WEBSITE : www.bkpp.banjarbaru.kota.go.id EMAIL : layan@bkpp.banjarbarukota.go.id

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat-Nya, kami masih diberikan kemampuan untuk menyelesaikan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2024.

Rencana kerja tahun 2024 disusun sebagai implementasi dari Tahapan Kegiatan Tahunan dari Rencana Strategis yang disusun selama lima tahunan, dimana rencana kerja tahun 2024 ini disusun dalam upaya memberikan arah/pedoman untuk rencana tindak kegiatan Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru selama tahun 2024.

Dalam urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Rencana Kerja ini merupakan kegiatan yang juga merupakan solusi dari persoalan, masalah serta isu yang sedang dan diperkirakan akan terjadi.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan partisipasinya dengan harapan pelaksanaan nanti senantiasa diberikan kelancaran dan dapat diwujudkan serta memberikan dampak terhadap peningkatan kesejahteraan dan kompetensi Pegawai.

Pada akhirnya kami berharap agar Rencana Kerja ini dapat bermanfaat dan dijadikan panduan serta acuan bagi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta peranannya masing-masing dalam upaya peningkatan pelayanan kepada Pegawai Pemerintah Kota Banjarbaru.

Banjarbaru, 7 Agustus 2024
Kepala Badan Kepegawaian,
Pendidikan dan Pelatihan

Dr. H. GUSTAFA YANDI, M.Si
Pembina Utama Madya
NIP. 19661227 198602 1004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II HASIL EVALUASI RENJA SKPD TAHUN LALU	9
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra	9
2.2 Analisis Pelayanan Kinerja SKPD	14
2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi	16
2.4 Reviuw Terhadap Rancangan Awal RKPD	19
2.5 Penelahaan Usulan Pemangku Kepentingan	20
BAB III TUJUAN SASARAN PERANGKAT DAERAH	21
3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	21
3.2 Tujuan dan Sasaran Renja SKPD	21
3.3 Program dan Kegiatan	22
BAB IV PENUTUP	25

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan Otonomi Daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada Daerah sesuai amanah UUD 1945. Dalam pemberian kewenangan yang luas kepada Daerah dimaksud memerlukan koordinasi dan pengaturan lebih lanjut guna lebih mengharmoniskan dan menyelaraskan pembangunan, baik pembangunan Nasional, Pembangunan Daerah maupun pembangunan antar daerah. Oleh karena itu, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, merupakan landasan hukum utama di bidang perencanaan pembangunan baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di pusat dan Daerah dengan melibatkan masyarakat.

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2024 adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk periode satu tahun, Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2024 ini berisi program dan kegiatan yang bersumber dana APBD Kota Banjarbaru. Isi dokumen diawali dengan evaluasi terhadap hasil yang telah dicapai serta masalah dan tantangan yang harus dihadapi. Selanjutnya dari perkembangan tersebut, kemudian dirumuskan sasaran yang hendak dicapai serta prioritas yang hendak ditempuh dengan mengacu pada program dan kegiatan yang perlu diselesaikan pada tahun 2024.

Tahapan perencanaan pembangunan terdiri dari perencanaan jangka panjang, menengah dan tahunan, yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan dan masyarakat. Khusus perencanaan tahunan pada level Perangkat Daerah atau disebut Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja PD) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Renja PD merupakan dokumen rencana pembangunan berjangka waktu 1 (satu) tahun, sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya, Renja PD menduduki posisi penting dalam sistem perencanaan daerah, khususnya dalam menjabarkan perencanaan strategis jangka menengah (RPJMD dan Renstra) ke dalam operasionalisasi program dan kegiatan beserta penganggarannya,

yang menjembatani antara perencanaan strategis jangka menengah dan tahunan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang secara teknis pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 dengan menyebutkan bahwa Renja Perangkat Daerah memuat program dan kegiatan, lokasi kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pagu indikatif serta prakiraan maju.

Proses penyusunan Renja Perangkat Daerah didasarkan pada penjarangan aspirasi yang diformulasikan melalui forum Musrenbang tahunan serta memperhatikan hasil evaluasi penyelenggaraan pembangunan daerah pada tahun sebelumnya, Seluruh dokumen perencanaan pembangunan daerah merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) adalah dokumen yang menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Kepala Daerah. Sebagai bahan masukan penyusunan rancangan RPJMD adalah Rancangan Awal Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah (PD). Selanjutnya setelah RPJMD disahkan maka menjadi acuan penyusunan Renstra PD. RPJMD dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) sebagai dokumen perencanaan tahunan.

RKPD digunakan sebagai pedoman/acuan dalam penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Berkaitan dengan itu, maka RKPD merupakan pedoman awal untuk penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS), dalam rangka penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun berjalan. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan selaku Perangkat Daerah juga berkewajiban menyusun Rencana Kerja (Renja) sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Renja merupakan penjabaran dari Renstra, dan dalam penyusunannya mengacu pada Rancangan awal RKPD. Renja juga sebagai bahan masukan untuk penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah. RKA dimaksud selanjutnya menjadi salah satu acuan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perangkat Daerah. Renja SKPD juga perlu mengakomodir hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), Forum Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Banjarbaru.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berisi program dan kegiatan, indikator kinerja, target capaian program dan kegiatan, pendanaan indikatif, evaluasi pelaksanaan tahun sebelumnya dan prakiraan maju. Dalam penyusunan Renja maka ada beberapa hal yang dilakukan yaitu pengolahan data, evaluasi pelaksanaan Renja tahun lalu, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi, review terhadap Rencana Kerja Pembangunan Daerah, perumusan tujuan, sasaran, program dan kegiatan.

Selanjutnya Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2024 ini akan menjadi bahan penyusunan Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran tahun 2024, serta menjadi pedoman dan acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan selama tahun 2024 dan selanjutnya akan dievaluasi melalui penilaian terhadap realisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui realisasi pencapaian target indikator kinerja, dan penyerapan anggaran.

1.2 Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2022 dalam rangka sinkronisasi dan konsistensi dengan dokumen perencanaan lainnya didasarkan pada :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Pertanggungjawaban Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410);
5. 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);

6. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005–2026 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 246, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
13. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodesifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2021-2026;
17. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru;
18. Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pengarusutamaan

Gender Dalam Pembangunan Daerah; (Lembaran Daerah Kota Banjarbaru Tahun 2010 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 3);

19. 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.

1.3 Maksud Dan Tujuan

1. Maksud

Maksud penyusunan Renja SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah :

- a. Memberikan arah bagi semua personil dalam melaksanakan tugasnya untuk menentukan prioritas-prioritas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan, sasaran dan program serta kegiatan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Mempermudah pengendalian kegiatan serta pelaksanaan program dan kegiatan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal.
- c. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan (*stackholders*) tentang rencana kerja bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Menjadi kerangka acuan bagi SKPD dalam upaya meningkatkan kualitas kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Tujuan

Tujuan penyusunan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah :

- a. Menjadikan dasar acuan penyusunan kebijakan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
- b. Menciptakan keterpaduan dan keserasian gerak dalam kegiatan pembangunan yang terencana dan akuntabilitas;
- c. Memberikan pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2024 disusun berdasarkan Permendagri No. 86 Tahun 2017 tentang Sistematika Penulisan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun Anggaran 2024 adalah sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja SKPD, proses penyusunan Renja SKPD, keterkaitan antara Renja SKPD dengan dokumen RKPD, Renstra SKPD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/ Kabupaten/ kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan SKPD, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran SKPD.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja SKPD.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja SKPD, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Sub Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), dengan 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.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Sub Bab ini memuat kajian terhadap capaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKM sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Rencana Birokras Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survey Kepuasan Masyarakat terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Sub Bab ini memuat uraian mengenai: Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan SKPD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan SKPD; Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi SKPD; Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/ internasional, tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan SKPD dan formulasi isu- isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Sub Bab ini memuat uraian mengenai: Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan; Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan; Penjelasan temuan- temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan rancangan awal RKPD, misalnya: terdapat rumusan program dan kegiatan baru yang tidak terdapat di rancangan awal RKPD atau program dan kegiatan cocok namun besarannya berbeda.

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Sub Bab ini memuat hasil kajian terhadap program/ kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan provinsi, LSM, asosiasi-asosiasi, perguruan tinggi maupun dari SKPD kabupaten/ kota yang langsung ditunjukkan kepada SKPD Provinsi maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD provinsi dari penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kabupaten/ kota (bila sudah dilakukan).

BAB III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Sub Bab ini memuat telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi SKPD.

3.2 Tujuan dan sasaran Renja SKPD

Sub Bab ini memuat perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu- isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra SKPD.

3.3 Program dan Kegiatan

Sub Bab ini memuat penjelasan mengenai: Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan; Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, antara lain meliputi: Jumlah program dan kegiatan (apa saja yang tersebar ke berbagai kawasan dan apa saja yang terfokus pada kawasan atau kelompok masyarakat tertentu), dan Total kebutuhan dana/pagu indikatif yang dirinci menurut sumber pendanaannya.

BAB IV. PENUTUP

Berisikan uraian penutup, berupa Catatan penting yang perlu mendapat perhatian, baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan. Kaidah-kaidah pelaksanaan. Rencana tindak lanjut. Pada bagian lembar terakhir dicantumkan tempat dan tanggal dokumen, nama SKPD dan nama dan tanda tangan kepala SKPD, serta cap pemerintah daerah yang bersangkutan.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu Dan Capaian Renstra SKPD

Rencana Kerja merupakan Penjabaran rencana tahunan dari Rencana Strategis SKPD. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan atau program yang disusun dapat dilihat dari Laporan Kinerja dan Laporan Keuangan. Laporan Kinerja merupakan ikhtisar berupa penjelasan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja dan ditetapkan dalam pelaksanaan APBD.

Sedangkan kinerja sebagai keluaran dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Pengukur kinerja itu sendiri memerlukan indikator kinerja sebagai alat ukur untuk pencapaian suatu kebijakan atau program/kegiatan juga merupakan alat ukur yang sah dalam mengevaluasi serta menilai kinerja.

Kegiatan dinilai ekonomis bila sumber daya alam yang digunakan sebaik-baiknya sebagai input kegiatan. Penggunaan input untuk mendapatkan output secara maksimal dinamakan efisien. Selanjutnya, besarnya output akan menghasilkan outcome dinamakan efektif. Penilaian besaran nilai ekonomis dan nilai efisien suatu kegiatan dapat dilihat secara langsung karena output merupakan hasil langsung dari kegiatan. Akan tetapi sulit untuk menilai seberapa efektif suatu kegiatan karena efektifitas baru dapat dinilai pada jangka menengah yang membutuhkan waktu beberapa tahun penelitian/penilaian.

Evaluasi Renja tahun sebelumnya dijadikan dasar penyusunan Renja tahun 2023, dengan memperhatikan realisasi anggaran dan realisasi target capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru. Evaluasi Renja tahun sebelumnya dilaksanakan untuk mengukur capaian kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam melaksanakan anggaran. Evaluasi mencakup realisasi target capaian kinerja keluaran program dan kegiatan terhadap RPJMD, yang bersumber dari hasil evaluasi pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan realisasi Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru, menurut kategori urusan penunjang bukan pelayanan dasar. Target kinerja yang dicapai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru merupakan indikator capaian pelaksanaan pembangunan daerah.

Tujuan dari evaluasi Pelaksanaan Renja tahun sebelumnya antara lain untuk :

1. Mengetahui realisasi program atau kegiatan yang tidak memenuhi target capaian kinerja yang direncanakan, beserta faktor penyebabnya.
2. Mengetahui Implikasi yang timbul terhadap target capaian program RPJMD dan kinerja pembangunan daerah.
3. Dasar kebijakan atau tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Dalam melaksanakan program/kegiatan yang telah direncanakan, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berpedoman pada Rencana Kerja (Renja) yang telah disusun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan serta beberapa proses yang membutuhkan waktu yang lama. Evaluasi pelaksanaan masih mengacu pada Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2022.

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru melaksanakan 3 (*tiga*) program dengan 12 (*dua belas*) kegiatan dan 40 (*empat puluh*) sub kegiatan, yang berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun Anggaran 2022 rincian belanja pegawai sebesar Rp 4.566.757.780,- belanja barang dan jasa Rp.11.200.580.250,- serta belanja modal Rp. 558.100.000,- Total Belanja daerah untuk Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah Rp. 16.325.438.030,-

Capaian target indikator kinerja untuk tahun 2022 yang disajikan pada tabel 2.1 dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru pada tabel 2.2 :

Tabel 2.1

LAPORAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA / INDIKATOR KINERJA SASARAN BADAN KEPEGAWAIAN , PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA BANJARBARU TAHUN ANGGARAN 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAR GET	REALISASI	%
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN</i>	Indeks Sistem Merit	250	253	101,2 %
2	<i>Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Banjarbaru</i>	Persentase Aparatur Sipil Negara yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	32,32 %	35,31 %	109,25 %

Tabel 2.2
Realisasi Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru
Tahun Anggaran 2022

Keterangan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Saldo (Rp)	Keu (%)	Fisik (%)
Non Kegiatan	4.566.757.780	4.469.076.325	97.681.455	97,86	100
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah / Kota					
<i>Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>					
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	22.779.000	22.779.000	-	100	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	29.508.000	29.498.000	10.000	99,97	100
<i>Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>					
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	9.750.000	9.740.000	10.000	99,90	100
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	25.236.000	25.226.000	10.000	99,96	100
<i>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>					
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	35.823.000	35.791.000	32.000	99,91	100
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	483.111.000	464.897.500	18.213.500	96,23	100
Penyediaan Barang Cetak dan Pengandaan	212.213.750	209.783.750	2.430.000	98,85	100
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	18.621.000	18.576.000	45.000	99,76	100
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	401.818.000	399.747.514	2.070.486	99,48	100
<i>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>					
Pengadaan Mebel	150.000.000	147.750.000	2.250.000	98,50	100
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100.000.000	99.350.000	650.000	99,35	100
<i>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>					
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	32.880.000	20.550.000	12.330.000	62,50	100
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	133.200.000	102.175.683	31.024.317	76,71	100
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	28.560.000	28.560.000	-	100	100
<i>Pemeliharaan Barang Milik Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>					
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	52.400.000	52.400.000	-	100	100
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	133.600.000	129.168.500	4.431.500	96,68	100
Pemeliharaan Mebel;	5.000.000	5.000.000	-	100	100

Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100.000.000	97.700.000	2.300.000	97.70	100
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	308.100.000	305.070.000	3.030.000	99.02	100
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	18.000.000	18.000.000	0	100	100
Program Kepegawaian Daerah					
<i>Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</i>					
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	87.744.250	87.744.250	-	100	100
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	732.820.500	539.630.500	193.190.000	73.64	100
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	122.253.500	122.253.500	-	100	100
Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	508.870.000	459.495.000	49.375.000	90.30	100
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	252.390.000	238.150.000	14.240.000	94.36	100
<i>Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN</i>					
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	151.200.000	150.200.000	1.000.000	99.34	100
Pengelolaan Promosi ASN	868.362.750	845.704.250	22.658.500	97.39	100
<i>Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN</i>					
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1.360.070.000	468.150.000	891.920.000	34.42	100
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	60.600.000	53.200.000	7.400.000	87.79	100
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	44.700.000	44.215.000	485.000	98.91	100
Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	204.900.000	174.813.000	30.087.000	85.32	100
<i>Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</i>					
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	344.164.000	308.372.000	35.792.000	89.60	100
Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	1.506.014.500	1.278.237.919	227.776.581	84.88	100
Pembinaan Disiplin ASN	90.480.000	90.480.000	-	100	100
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	60.000.000	59.800.000	200.000	99.67	100
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	48.420.000	47.670.000	750.000	98.45	100
Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	12.880.000	12.880.000	-	100	100
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia					
<i>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</i>					
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1.251.749.000	1.132.592.194	119.156.806	90.48	100
<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>					
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	1.750.462.000	1.705.462.000	45.000.000	97.43	100

Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan					
Total	16.325.438.030	14.509.888.885	1.815.549.145	88,88	102,61

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi anggaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 14.509.888.885,- dari total pagu anggaran sebesar Rp.16.325.438.030,- atau 88,88% dengan realisasi fisik 102,61%. Hasil pengukuran rata-rata terhadap pencapaian sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dengan indikator kinerja yang ada, termasuk dalam kategori capaian baik. Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut, merupakan komitmen dari seluruh komponen sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian Visi dan Misi Kota Banjarbaru.

Atas keberhasilan pelaksanaan dan pencapaian dari pelaksanaan Program Kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tidak terlepas dari adanya beberapa faktor yang mendorong keberhasilan sebagai berikut :

a. Faktor Pendorong Keberhasilan :

1. Adanya Komitmen yang kuat dalam lingkup organisasi untuk peningkatan pengembangan kompetensi.
2. Koordinasi hubungan kerja yang cukup sinergis
3. Tersedianya SDM yang cukup memadai
4. Pengelolaan Pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi
5. Pelayanan kepegawaian berbasis pada kepuasan pelanggan

b. Faktor Penghambat :

1. Perubahan peraturan perundang – undangan serta kebijakan mengenai pendidikan dan pelatihan.
2. Dalam mengikut sertakan pegawai untuk diklat teknis dan fungsional, penyelenggaranya harus lembaga diklat yang terakreditasi dan waktu pelaksanaan dalam mengikuti jadwal dari pihak penyelenggara diklat yang terbatas.
3. Adanya pembatasan kuota peserta diklat yang tidak bersesuaian dengan alokasi anggaran yang telah ditetapkan.
4. Perubahan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang dinamis
5. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama masih kurangnya minat aparatur untuk mengikuti,
6. Masih kurangnya minat aparatur untuk mengikuti beasiswa tugas belajar
7. Minimnya alokasi formasi untuk CPNS dari kualifikasi tenaga teknis

8. Masih rendahnya kepatuhan PNS untuk membuat dan menyampaikan dokumen prestasi kerja, khususnya tenaga kesehatan dan tenaga pendidik yang belum sepenuhnya dipatuhi namun sudah dimiliki.
9. pengawasan dan pembinaan secara berjenjang dari atasan langsung belum berjalan secara optimal,SKPD cenderung masih menunggu pemberitahuan dari BKPP terkait untuk menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi diunit kerjanya.

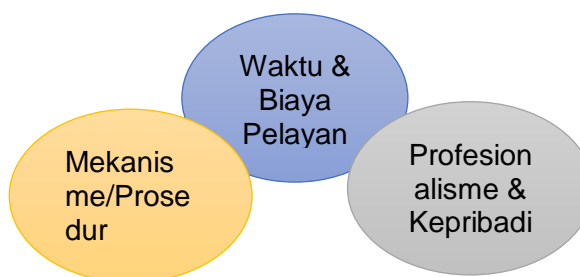
BKPP terus berusaha memperbaiki kinerjanya dengan terus melakukan beberapa langkah langkah perbaikan sehingga meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik, antara lain :

1. Meningkatkan koordinasi dengan berbagai lembaga penyelenggara Pengembangan Kompetensi baik tenis/fungsional maupun Uji Kompetensi sehingga PNS dilingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru semakin banyak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pengembangan kompetensi baik bersifat daring maupun tatap muka, baik yang berbayar maupun melalui pola PNPB maupun gratis..
2. Mengikutsertakan calon peserta diklat yang berdasarkan analisis kebutuhan dan sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
3. Menjalin kerjasama dengan lembaga diklat lain untuk mengikutsertakan calon peserta diklat.
4. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dan Lembaga Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.
5. Memberikan informasi secara terbuka serta mengundang aparatur yang dianggap memenuhi syarat untuk mengikuti pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama
6. Melakukan assessment terhadap pejabat administrasi
7. Meningkatkan kualitas pelayanan tugas belajar
8. Meningkatkan koordinasi dengan instansi kementerian terkait alokasi formasi CPNS
9. Melakukan sosialisasi baik secara langsung maupun dalam bentuk surat edaran terkait SKP kepada seluruh SKPD
10. Menerapkan system aplikasi berbasis elektronik yang langsung terintegrasi antara penginputan SKP dan kehadiran dengan pemberian pembayaran tunjangan tambahan penghasilan setiap bulannya
11. Mensosialisaikan dan penyampaian surat edaran terkait pelaksanaan tindakan disiplin dan pembinaan ASN
12. Mensosialisaikan dan penyampaian surat edaran terkait kewajiban penyampaian LHKPN
13. Melakukan Penyusunan perencanaan kegiatan dan anggaran yang evaluatif atas

permasalahan dan kendala di masa sebelumnya, yang akuntabel sehingga dapat dipertanggung jawabkan, efisien sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan, serta efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Acuan dalam menganalisis Kinerja Pelayanan SKPD Sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017, tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Penyelenggaraan Pelayanan Publik maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai lembaga pelayanan publik, berorientasi pada kepuasan masyarakat / pegawai, melalui Sasaran ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar kepuasan masyarakat / pegawai atas pelayanan yang telah diberikan BKPP. Unsur – unsur pelayanan yang diukur terdiri dari 3 hal yaitu :



Dalam penilaian pelayanan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru melakukan survey terhadap kepuasan masyarakat dalam hal ini lebih ke Pegawai Pemerintah Kota Banjarbaru dan mendapatkan Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian di tahun 2022 adalah 94,09. Artinya mutu pelayanan dan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dikategorikan sangat baik.



15

2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi SKPD

2.3.1 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Isu-isu yang selalu menjadi pusat perhatian dan perbincangan, berkenaan dengan peran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan dibidang kepegawaian, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Belum terpenuhinya aparatur sipil Negara sesuai dengan kebutuhan formasi. Standar kompetensi jabatan adalah persyaratan kompetensi minimal, yang harus dimiliki seorang PNS, dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kompetensi jabatan merupakan instrumen yang urgen, sebagai pedoman untuk menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam suatu jabatan, yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan standar kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut, serta syarat objektif lainnya. Penempatan PNS sesuai dengan standar kompetensi jabatan, merupakan salah satu cara untuk mewujudkan pemerintahan yang kapabel, akuntabel bersih dan berwibawa menuju *good governance*. Permasalahan ini hendaknya menjadi salah satu perhatian Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dan Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (PANSEL JPT).
- b. Masih adanya aparatur sipil Negara yang melanggar aturan-aturan kepegawaian yang berlaku.
- c. Belum maksimalnya pemberian hak-hak kepegawaian bagi aparatur sipil negara yang berprestasi.
- d. Masih adanya pejabat tinggi pratama, pejabat administrator dan pejabat pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.
- e. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, PNS dituntut untuk dapat bekerja secara profesional. Oleh karena itu, salah satu harapan dilaksanakannya reformasi birokrasi adalah mewujudkan sumber daya aparatur (PNS) yang profesional yaitu pegawai yang mengerti akan hak dan kewajibannya, memahami tugas dan fungsinya serta dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada berdasarkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki. Namun

kenyataan yang ada sampai saat ini profesionalisme PNS masih belum dapat diwujudkan.

- f. Belum maksimalnya penggunaan Teknologi Informasi dalam pelayanan kepegawaian meskipun telah tersedia perangkat Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), yang dimana masih perlu diintegrasikan dengan pelayanan administrasi kepegawaian seperti, Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat, Penentuan batas usia pensiun, dan administrasi kepegawaian lainnya. Data pegawai yang lengkap dan *up to date* merupakan instrumen yang sangat penting dalam penyusunan program perencanaan, peningkatan kapasitas serta pembinaan dan pengembangan karir sumber daya aparatur. Perencanaan yang dilakukan tanpa dukungan data yang lengkap dan akurat, dapat berakibat terhadap tidak sesuai rencana yang disusun dengan kebutuhan pegawai.

2.3.2 Tugas dan Fungsi

Tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru adalah membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dalam Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah Kota Banjarbaru. Di dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusun kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya

Uraian tugas dan fungsi masing-masing unit kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut:

Kepala Badan mempunyai Tugas:

- a. Merumuskan program kerja BKPPD berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJMD) dan kebijakan Kepala Daerah sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dan program kerja BKPPD berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) SKPD agar kegiatan berjalan sesuai rencana;

- c. Membina administrasi dan aparatur di lingkungan pemerintah daerah secara berkala guna meningkatkan kualitasnya;
- d. Mengarahkan penyusunan strategi dan kebijakan Badan berdasarkan hasil rapat koordinasi agar kebijakan tepat sasaran;
- e. Menetapkan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja), Laporan Kinerja, Laporan Tahunan, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Penetapan Kinerja (PK), Standar Operasional Prosedur (SOP), Standar Pelayanan (SP), Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), Standar Pelayanan Minimal (SPM) sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk menjadi pedoman dalam penyelenggaraan organisasi;
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan ketatausahaan Badan berdasarkan ketentuan yang ada agar tercipta tertib ketatausahaan; pengkoordinasikan perumusan kebijakan teknis dan penyelenggaraan perencanaan aparatur, pembinaan aparatur, mutasi aparatur dan pengembangan aparatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana di lingkungan Badan dalam optimalisasi sumber daya yang ada;
- h. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas sesuai ketentuan yang berlaku dalam rangka kontrol akuntabilitas pelaksanaan tugas;
- i. Memberikan penilaian kerja dan prestasi bawahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat mempunyai fungsi

- a. Penyusunan program dibidang perencanaan dan pengelolaan keuangan dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- b. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, perjalanan dinas, rumah tangga, perlengkapan, keprotokolan dan kehumasan serta kepegawaian dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program di bidang perencanaan dan pembinaan aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru
- b. Pengendalian, koordinasi dan evaluasi pelaksanaan penyusunan kebutuhan, pengadaan pegawai ASN, penyusunan informasi kepegawaian, pemrosesan status dan kedudukan

hukum kepegawaian, pelaksanaan administrasi pemberhentian pegawai, kesejahteraan pegawai, pemberian penghargaan dan fasilitasi profesi ASN

- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Pengembangan Aparatur mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program di bidang mutasi dan pengembangan aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Banjarbaru
- b. Pengendalian, koordinasi dan evaluasi dalam pelaksanaan penilaian kinerja, mutasi pegawai, kenaikan pangkat, pengembangan karier dan promosi pegawai, serta pengembangan kompetensi pegawai
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai fungsi:

- a. Jabatan fungsional ditetapkan berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku
- b. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2.4 Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) merupakan dokumen perencanaan pemerintah untuk periode satu tahun dan merupakan penjabaran dari RPJMD yang memuat rancangan kerangka ekonomi daerah, program prioritas pembangunan daerah dan rencana kerja, pendanaan dan prakiraan maju, yang selanjutnya akan dipakai sebagai dasar penyusunan KUA-PPAS. Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan RKPD Pemerintah Kota Banjarbaru sifatnya sebagai pendukung yang dilaksanakan melalui program dan kegiatan.

Pada Renja SKPD Tahun 2024 ini, tidak jauh berbeda dengan rancangan awal RKPD Kota Banjarbaru. Program dan Kegiatan Renja SKPD berpedoman pada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 sesuai Renstra Badan Kepegawaian daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru yang mana memuat (tiga) Program yaitu Program Kepegawaian, Program Pengembangan SDM dan Program Penunjang Urusan Pemerintahan, dengan 12 Kegiatan dan 41 Sub Kegiatan.

2.5 Penelaahaan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Perencanaan pembangunan yang baik tidak boleh bersifat top down saja, melainkan harus memadukan antara top down dan bottom up. Sejalan dengan amanat RPJMD Kota Banjarbaru untuk melaksanakan pembangunan yang bersifat partisipatif, maka aspirasi masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media harus dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan program kegiatan SKPD.

Pada Pelaksanaan Musrembang Tahun 2023 yang dilaksanakan pada tahun 2022 tidak ada usulan masyarakat yang ditujukan kepada program/kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telahaan Terhadap Kebijakan Nasional

Kebijakan merupakan arah bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru dalam menentukan Program dan Kegiatan untuk mencapai tujuan yaitu “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah”, yang selaras dengan Sasaran ke 1 (satu) pada RPJMD Kota Banjarbaru. Indikator dari tujuan tersebut adalah “Indeks Profesionalitas ASN” yang juga merupakan salah satu indikator untuk menentukan Indeks Reformasi Birokrasi baik pada Pemerintah Daerah maupun Pusat, dalam mendukung Program Nasional Pemerintah atau RPJMN dengan tujuannya “SMART ASN 2024”.

Program kerja yang dilaksanakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru sesuai dengan tugas fungsinya adalah Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan SDM, dengan sasaran Program masing-masing yaitu Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN dan Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Pemerintah Kota Banjarbaru diharapkan dengan melaksanakan sasaran kebijakan beserta program-program diatas dapat mewujudkan ASN yang Profesional pada Pemerintah Kota Banjarbaru.

3.2 Tujuan Dan Sasaran Renja SKPD

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dan merupakan penjabaran dari sasaran RPJMD, yang sesuai dengan tugas fungsi SKPD sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh SKPD dalam memenuhi visi misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih dalam kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilannya dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur dengan jelas.

Sesuai dengan Renja SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru mempunyai tujuan dan sasaran sebagai berikut :

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Target Kinerja Tahun 2023
	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Dan Sistem Pengendalian Internal Perangkat Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	74
		Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks	310
		Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Pemerintah Kota Banjarbaru	Persentase SDM Aparatur yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi	%	62,87

3.3 Program dan Kegiatan

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru tahun 2024 melaksanakan 3 (tiga) Program dan 12 (dua belas) Kegiatan 41 (empat puluh satu) Sub Kegiatan. Dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan telah ditetapkan dua program utama dan tiga program rutin SKPD adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM UTAMA

- a. Program Kepegawaian Daerah
- b. Program Pengembangan SDM

2. PROGRAM RUTIN SKPD /PROGRAM PELENGKAP (PENDUKUNG) SKPD

- a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota Badan Kepegawaian,

Program dan Kegiatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan pada dasarnya adalah penjabaran dari agenda, kebijakan dan program RJPMD Kota Banjarbaru dan dalam pelaksanaannya tetap memperhatikan peraturan peraturan yang berlaku. Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strateginya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan kedalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Sebagai upaya untuk mewujudkan visi misi Walikota dan tujuan BKPP program dan kegiatan yang akan dilaksanakan maka dapat dirincikan sebagai berikut.

1. Program Kepegawaian Daerah

Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

- Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Melaksanakan Pengadaan ASN
- Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

- Pengelolaan Promosi ASN

- Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Kegiatan Pengembangan Kompetensi

- Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
- Fasilitasi Pengembangan Karir Dalam Jabatan Fungsional

Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- Pembinaan Disiplin ASN
- Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur
- Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- Pelayanan Proses Ijin Perceraian Pegawai

2. Program Pengembangan SDM

Kegiatan Pengembangan Kompetensi

- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis, Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/ Kota

Kegiatan Perencanaan Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

- Penyediaan Gaji dan Tunjangan
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD

Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah

- Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD

Kegiatan Administrasi Umum Keperangkat Daerah

- Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
- Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

- Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik
- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
- Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- Pemeliharaan Aset Tak Berwujud
- Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- Pengadaan Mebel
- Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya.

BAB IV

PENUTUP

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarbaru Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarbaru, dan Peraturan Walikota Nomor 51 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta tata kerja.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru, melaksanakan urusan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan yang meliputi pengelolaan Manajemen Kepegawaian. Realisasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru, yang terdiri dari 3 Program, 12 kegiatan dan 42 Sub Kegiatan pada akhir tahun 2022 serapan anggarannya adalah sebesar 88,88% dan capaian kinerja yang tinggi yaitu sebesar 102,61 %.

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2024 sebagai implementasi Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarbaru Tahun 2021 - 2026 yang mana terdiri dari 3 program , 13 kegiatan dan 41 sub kegiatan dengan total pagu anggaran yang direncanakan adalah sebesar Rp. 17.103.882.494,



LAMPIRAN