



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten,
Samudra, Loyal, Kolaborasi & Berkeadilan

#bangga
melayani
bangsa

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKJIP) 2024

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA JAYAPURA TAHUN 2025



bkppkotajayapura@gmail.com



[bkppkotajayapura](https://www.instagram.com/bkppkotajayapura)



bkppjayapurakota.id



[bkppkotajayapura](https://www.youtube.com/bkppkotajayapura)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur patut kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan KaruniaNya kami dapat menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan manajemen kepegawaian daerah serta penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2024 dalam rangka mewujudkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Jayapura periode 2023-2026.

Oleh karena itu, dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura disusun sebagai acuan bagi penyelenggaraan pemerintahan khususnya di bidang Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang menitik beratkan pada pelayanan pengelolaan kepegawaian, pendidikan struktural bagi Aparatur Pemerintah Daerah selama satu tahun yang lebih efektif, optimal, kolaboratif, Adaptif, dan mencapai sasaran.

Untuk meningkatkan Sumber Daya Aparatur maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) mempunyai peran yang sangat strategis, untuk melaksanakan tugas tersebut hal ini sesuai dengan PERMENDAGRI Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di lingkungan KEMENDAGRI dan PEMDA.

Sehingga sudah selayaknya bila Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Jayapura berusaha melaksanakan tugas pokoknya di Bidang Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur. Sesuai dengan kemampuan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kota Jayapura pada Tahun 2024.

Akhirnya demi kesempurnaan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi secara aktif dalam penyusunan dokumen ini, semoga Kerjasama yang baik ini dapat ditingkatkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2024 ini disusun dan disampaikan untuk menjadi evaluasi dan literasi pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Tahun Anggaran selanjutnya.

Terima Kasih, Tuhan Memberkati.

Jayapura, 06 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan
Kota Jayapura



Dr. ROBERT JOHAN BETAUBUN, S.Pd.,MM
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP.19691018 200008 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura merupakan unsur pendukung kepala Daerah Kota Jayapura yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota di bidang pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur sesuai dengan kebijakan dalam peraturan Perundang - undangan yang berlaku.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2024 merupakan Laporan dari Renstra peralihan OPD Tahun 2023 – 2026 hal itu diakibatkan oleh telah berakhirnya masa jabatan Walikota Jayapura pada tahun 2022 sehingga OPD diwajibkan untuk Menyusun renstra peralihan dimasa jabatan walikota jayapura dipegang oleh penjabat Walikota sampai nanti dilakukan pemilihan Kepala Daerah serentak pada tahun 2024 Dan akan dolantik pada tahun 2025.

Disamping itu sebagai bagian unit kerja dari Pemerintah Kota Jayapura, maka semua materi dan substansi dalam Rencana Strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2024 mengacu sepenuhnya kepada Rencana Strategik BKPP. Oleh karena itu keberhasilan pencapaian kinerja BKPP Kota Jayapura merupakan kontribusi bagi cerminan keberhasilan Pemerintah Kota Jayapura dalam bidang penyelenggaraan Pemerintahan, Kemasyarakatan, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat Daerah Otonom.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2024 menyajikan capaian Kinerja dari semua sasaran selama tahun 2024. Penilaian capaian kinerja sasaran dilaksanakan dengan membandingkan target atau rencana dalam rencana kerja tahun 2024 dengan realisasinya.

Penilaian capaian kinerja ditekankan kepada **pencapaian** kinerja sasaran. Hal ini sesuai dengan semangat akuntabilitas yaitu Akuntabilitas Instansi Pemerintah adalah Kewajiban Suatu Instansi Pemerintah Untuk Mempertanggung Jawabkan Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pelaksanaan Misi Organisasi Dalam Mencapai Tujuan-Tujuan Dan Sasaran Yang Telah Ditetapkan Melalui Alat Pertanggung Jawaban Secara Periodik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum Organisasi

Berdasarkan Peraturan Walikota Jayapura Nomor 32 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura merupakan unsur pelaksana bidang pengelolaan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur, yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris , membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
 - b. Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan; dan
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pengembangan Karir, membawahi:
 - a. Sub Bidang Kepangkatan;
 - b. Sub Bidang Promosi dan Mutasi; dan
 - c. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Kompetensi Aparatur
4. Bidang Data, Pengadaan, dan Pemberhentian, membawahi:
 - a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan ASN;
 - b. Sub Bidang Disiplin dan Pemberhentian Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Data Dan Informasi Aparatur.
5. Bidang Pendidikan Dan Pelatihan, membawahi:
 - a. Sub Bidang Diklat Kepemimpinan;
 - b. Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional; dan
 - c. Sub Bidang Kurikulum dan Sarana Prasarana Diklat.
6. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Kedinasan;
 - b. Sub Bidang Pendidikan Formal Aparatur; dan
 - c. Sub Bidang Afiriasi Papua.
7. Kelompok Jabatan Fungsional
8. Unit Pelaksana Teknis

Jenis-jenis pelayanan yang ada pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura :

1. Pelayanan Sekretariat meliputi : Pelayanan izin cuti, Pelayanan Surat Keterangan Izin/Dispensasi, Pelayanan Surat Masuk, Pelayanan Penomoran Surat Keluar, Pelayanan Daftar Disposisi TPP, Pelayanan Surat Keterangan OAP, Pelayanan Surat Keterangan Karpeg.

2. Pelayanan Bidang Pengembangan Karir meliputi: Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS, Pelayanan Mutasi Masuk dan Keluar PNS, Pelayanan Asesmen JPT, Pelayanan Evaluasi JPT, Pelayanan Pencantuman Gelar Akademik, Pelayanan Ujian Penyesuaian Ijazah, Pelayanan Pensiun, Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala, Pelayanan Penilaian Kinerja dan Kompetensi Aparatur.
3. Pelayanan Bidang Data, Pengadaan dan Pemberhentian meliputi: Pelayanan Pengambilan Sumpah PNS, Pelayanan Pengangkatan PPPK dan CPNS menjadi PNS, Pelayanan Pengurusan Pemberhentian karena Hukuman Disiplin PNS, Pelayanan Surat Keterangan Tidak Pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, Pelayanan Karpeg, Karis/Karsu, Pelayanan Data Kepegawaian, Pelayanan Informasi Status Kepegawaian, Pelayanan Izin Cerai.
4. Pelayanan Bidang Pendidikan Dan Pelatihan, meliputi: Pelayanan Diklat Teknis, Pelayanan Diklat Kepemimpinan, Pelayanan Diklat Fungsional.
5. Pelayanan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi: Pelayanan Pendidikan Formal Aparatur yang terdiri dari Tugas Belajar, Izin Belajar, Pelayanan Surat Keterangan Bebas Tugas Belajar, Pelayanan Afirmasi Papua, Pelayanan Sekolah Kedinasan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sebagai Instansi Teknis, maka sudah tentu diperlukan sumber daya aparatur yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan manajerial untuk menduduki jabatan struktural dan pelaksanaan tugas operasional. Sumber daya aparatur pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dengan Jumlah Pegawai Komposisi Pegawai menurut Jenis Kelamin, Struktur Usia, Jenis Pekerjaan, dan Pendidikan sebagai berikut:

1. Jumlah Pegawai

Keadaan personil bulan Desember tahun 2023 berjumlah 58 orang Aparatur Sipil Negara dan 11 orang tenaga honorer untuk jelasnya dirinci pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 1.1
Jumlah Pegawai
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Per Desember Tahun 2024

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI	
		Laki-Laki	Perempuan
1	ESELON 11	1	0
2	PEJABAT ADMINISTRATOR	1	4
3	PEJABAT PENGAWAS	6	8
4	PEJABAT FUNGSIONAL	3	1
5	STAF PELAKSANA	22	11
Jumlah		33	24
Total		57	

TABEL 1.2
Jumlah Tenaga Honorer
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Per Desember Tahun 2024

NO	JABATAN	JUMLAH HONORER	
		Laki-Laki	Perempuan
1	STAF HONORER	9	2
JUMLAH		9	2
TOTAL		11	

2. **Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin**

Keadaan Komposisi Pegawai menurut Jenis Kelamin Per Desember tahun 2023 berjumlah 58 orang Aparatur Sipil Negara dan 11 orang tenaga honorer untuk jelasnya dirinci pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 2.1
KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT JENIS KELAMIN
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PERDESEMBER TAHUN 2024

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH PEGAWAI
		LAKI - LAKI	PEREMPUAN	
1	ESELON 11	1	-	1
2	P.A	1	4	5
3	P.P	6	8	14
4	PEJABAT FUNGSIONAL	3	1	4
5	STAF PELAKSANA	22	11	31
JUMLAH TOTAL		33	24	57

TABEL 2.2
KOMPOSISI TENAGA HONORER MENURUT JENIS KELAMIN
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PERDESEMBER TAHUN 2024

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH PEGAWAI
		LAKI - LAKI	PEREMPUAN	
1	STAF HONORER	9	2	11
JUMLAH TOTAL		9	2	11

3. Jenis Jabatan

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan Per Desember tahun 2024 dijelaskan pada table dibawah sebagai berikut :



TABEL 3.1

JENIS JABATAN PEGAWAI DAN TENAGA HONORER

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PERDESEMBER TAHUN 2024

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI		JUMLAH
		Laki-Laki	Perempuan	
1	KEPALA BADAN	1	-	1
2	SEKRETARIS	-	1	1
3	KEPALA BIDANG	1	3	4
4	KEPALA SUB BAGIAN	1	2	3
5	KEPALA SUB BIDANG	5	6	11
6	WIDY AISWARA	3	1	4
7	TENAGA ADMINISTRASI STAF PELAKSANA	22	11	33
8	STAF HONORER	9	2	11
JUMLAH		42	27	68
TOTAL PNS Dan HONORER		68		

4. Pendidikan

Komposisi Pegawai dan Tenaga Honorer Berdasarkan Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura PerDesember tahun 2022 dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 4.1

KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PERDESEMBER TAHUN 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	ASN		JUMLAH
		Laki-Laki	Perempuan	
1	DOKTOR (S3)	2	0	2
2	MASTER (S2)	5	4	9
3	SARJANA (S1)	12	16	26
4	DIPLOMA	-	1	4



5	SLTA	14	3	14
JUMLAH TOTAL		33	24	57

TABEL 4.2

KOMPOSISI HONORER MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

PERDESEMBER TAHUN 2024

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	HONORER		JUMLAH
		Laki-Laki	Perempuan	
1	DOKTOR (S3)	-	-	
2	MASTER (S2)	1	-	
3	SARJANA (SI)	3	1	5
4	DIPLOMA (D3)		-	
5	SLTA	5	1	6
JUMLAH TOTAL		9	2	11

B. Landasan Hukum

Yang menjadi Dasar Hukum tentang Pembentukan dan dalam melaksanakan Tugas Pokok Dan FungsiBadan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura adalah sebagai berikut :

1. Undang - Undang Nomor 6 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Jayapura (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 68; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3533);
2. Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang Perubahan Atas Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok — pokok Kepegawaian;
3. Undang - Undang Nomor 21 Tahun 2001, tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua;
4. Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);



5. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 126; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4424);
6. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
7. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33);
8. Peraturan pemerintah Nomor 1 1 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
11. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III Tenaga Honorer;
12. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 tahun 2014 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Kediklatan;
13. Peraturan Lembaga Administrasi Negara dengan Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
14. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrasi;
15. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2020 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
16. Peraturan Walikota Jayapura Nomor 24 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Diklat Pola Satu Pintu di Lingkungan pemerintah Kota Jayapura;
17. Peraturan Walikota Jayapura Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan—Badan Daerah;
18. Peraturan Walikota Jayapura Nomor : 91 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Jayapura Nomor : 32 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah;
19. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 7 Tahun 2017 pengganti Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
20. DPA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Nomor: DPA/A.1/5.03.5.04.1.01.02.0000/001/2024 Tanggal 28 Desember 2023, dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2024 Nomor : DPPA/A.3/5.03.5.04.1.01.02.0000/001/2024

C. Permasalahan Utama Yang Dihadapi Oleh Instansi

Dalam pelaksanaan tugas pada tahun 2024, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan kegiatan- kegiatan maupun tugas-tugas rutin. Dalam pengelolaan Manajemen Kepegawaian bagi PNS pelaksanaannya didasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yang ditetapkan Pemerintah dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian.

Adapun Permasalahan – permasalahan yang dihadapi untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Antara Lain :

1) Isu Strategis, Permasalahan Bidang Pelayanan Kesekretariatan

Beberapa permasalahan yang terkait dengan Bidang Pelayanan Kesekretariatan, sebagai berikut:

- a Belum tertatanya arsip/file, surat-surat dengan baik dan teratur dalam lemari arsip file cabinet, maupun file dalam bentuk digital;
- b Kartu kendali surat menyurat belum berjalan maksimal dalam bentuk digital;
- c Terbatasnya sumber daya aparatur yang ada;
- d Tidak tersedianya fasilitas kendaraan operasional untuk mendukung tugas-tugas kesekretariatan, jarak ke kantor induk cukup jauh Entrop terlebih adanya berkas kepegawaian banyak yang harus dibawa ke kantor induk maupun ke Kanreg IX BKN;
- e Belum adanya gudang penyimpanan peralatan kantor, asrama dan peralatan kediklatan;
- f Penataan aset dan barang OPD belum maksimal;
- g Terbatasnya anggaran dalam pemenuhan pengadaan sarana prasarana dan peningkatan kapasitas aparatur.

2) Isu Strategis Permasalahan Bidang Pengembangan Karir

Beberapa permasalahan yang terkait dengan Bidang Kepegawaian, sebagai berikut :

- a Keterlambatan pemasukan berkas yang tidak lengkap (BTL) sehingga mengakibatkan penundaan periode kenaikan pangkat;
- b Belum tersedianya Assesmen Center serta sumber daya manusia sebagai Assesmen sehingga masih membutuhkan Assesmen dari luar Kota Jayapura
- c Tidak tersedianya bantuan biaya pemulangan bagi pegawai yang sudah pensiun atau meninggal sebagai penghargaan sudah mengabdikan sebagai Aparatur Sipil Negara;
- d Tidak tersedianya dana partisipasi dalam pengurusan berkas usul kenaikan pangkat di BKN dan BKD Provinsi Papua;

- e Data Listing Kenaikan Pangkat dan Pengajuan Pensiun yang dikirim dari BKN kadang tidak sama dengan data yang ada di kepegawaian;
 - f Adanya pegawai yang sudah mutasi ke tempat lain tidak segera mengajukan pindah ke BKN melalui BKPP Kota Jayapura menyebabkan data pegawai tidak akurat (tidak sesuai kondisi sebenarnya);
 - g Sumberdaya manusia yang ada belum berfungsi secara optimal sesuai tugas pokok dan fungsi;
 - h Tidak lengkapnya berkas dalam pengajuan proses ijin belajar maupun tugas belajar;
 - i Belum selektifnya proses yang mengajukan ijin belajar maupun tugas belajar;
 - j Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dari masing-masing OPD belum berfungsi secara optimal dalam proses kelengkapan berkas Usul Naik Pangkat, Pengajuan Pensiun, Pengajuan Ijin Belajar dan Tugas Belajar maupun mutasi sesuai surat edaran yang telah diedarkan;
- 3) Isu Strategis Permasalahan Bidang Data, Pengadaan Dan Pemberhentian dengan Beberapa permasalahan yang terkait dengan Bidang Informasi dan Status Kepegawaian, sebagai berikut :
- a. Terbatasnya fasilitas komputer dan kelengkapannya termasuk tenaga IT;
 - b. Belum adanya ruang arsip kepegawaian dan sarana prasarana pengelolaan arsip kepegawaian yang memadai (lemari arsip, rak penunjang, meja kerja sortir arsip, pendingin ruangan, alat penunjang keselamatan kerja, mesin scanner dan mapbox arsip);
 - c. Jaringan internet yang belum sepenuhnya baik dan lancar;
 - d. Kurang intensnya Rekonsiliasi data pegawai dengan unit kerja/OPD dan BKN,
 - e. Kurang optimalnya penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian;
 - f. Kurang tersedianya dana partisipasi pada proses pengajuan NIP bagi CPNS(CASN);
 - g. Penegakan aturan kedisiplinan ASN belum maksimal (sesuai PP Nomor 94 Tahun 2021), sehingga aplikasi I'DIS belum sepenuhnya digunakan;
- 4) Isu Strategis Permasalahan Bidang Kediklatan
- Beberapa permasalahan yang terkait dengan Bidang Kediklatan, sebagai berikut:
- a. Belum berlakunya Perwal Nomor 24 tahun 2015 tentang Diklat Pola Satu Pintu dimana OPD masih menyelenggarakan Bimtek, sosialisasi dan Diklat penitipan sendiri/belum berkoordinasi dengan OPD penyelenggara kediklatan;
 - b. Diklat Teknis dan Fungsional belum diakomodir sehingga peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur belum terlaksana maksimal;

- c. Diklat Kepemimpinan Tk. III dan IV tidak diselenggarakan tiap tahun karena memerlukan anggaran cukup besar sehingga masih banyak daftar tunggu bagi pejabat yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan;
 - d. Dengan adanya sistem Diklat Pola Baru sesuai Peraturan Kepala LAN-RI, peserta harus punya Inovasi untuk melakukan proyek perubahan sehingga perlu dukungan dari OPD-nya ,
 - e. Proses STTPL mengalami keterlambatan karena harus menunggu rekomendasi dari Badan Pengelola SDM Provinsi Papua sebagai Lembaga Koordinasi Kediklatan.
 - f. Proses Re-Akreditasi Badan Diklat sudah terlaksana dan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura mendapatkan Sertifikat Kategori B serta pada tahun 2021 Diklat pelatihan dasar bagi CPNS juga sudah terakreditasi dengan sertifikat kategori B sehingga pelatihan Dasar CPNS sudah dapat dilakukan sendiri oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura;
 - g. Masih kurangnya widyaiswara terlebih untuk pengampu mata diklat teknis dan fungsional;
 - h. Minimnya insentif widyaiswara dibandingkan Provinsi maupun Kabupaten lain di Papua;
 - i. Modul dan bahan ajar belum tersedia sepenuhnya;
 - j. Sebagai Lembaga kediklatan yang terakreditasi, Masih kurang sarana prasarana kediklatan seperti, ruang perpustakaan, ruang diskusi, ruang IT, ruang widyaiswara, dapur dan ruang makan yang sesuai standar akreditasi.
- 5) Isu Strategis Permasalahan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. Masih sangat terbatasnya alokasi sumber dana yg dapat digunakan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengembangan Manajemen ASN.
 - b. Modul dan bahan ajar belum tersedia sepenuhnya;
 - c. Belum sepenuhnya pengembangan SDM yang dilakukan oleh perangkat daerah dilakukan atau dilimpahkan kepada BKPP.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2024 dapat dikemukakan beberapa permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura seperti diatas. Dari identifikasi terhadap permasalahan yang dihadapi oleh BKPP Kota Jayapura dalam pelaksanaan urusan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Kediklatan Aparatur Pemerintah dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura, maka Ketersediaan kantor tempat diklat, sarana prasarana penunjang perkantoran dan kediklatan perlu mendapat perhatian khusus dari Pemerintah Kota Jayapura agar bisa merujuk kepada pencapaian hasil yang

diharapkan. Sehingga peningkatan kinerja organisasi melalui kegiatan tahunan yang dilaksanakannya, menjadi hal yang mutlak dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Jayapura tahun 2018-2022, dan Renstra Peralihan tahun 2022-2026 maka Strategi dan kebijakan yang akan ditempuh BKPP Kota Jayapura pada tahun 2024 adalah sebagai berikut :

a. Reformasi penyelenggaraan tata kelola birokrasi pemerintahan yang profesional.

Reformasi birokrasi bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih berdasarkan prinsip good governance: professional, memiliki kepastian hukum, transparan, partisipatif, akuntabel dan memiliki kredibilitas serta berkembangnya budaya dan perilaku birokrasi yang didasari oleh etika, pelayanan dan pertanggung jawaban publik serta integritas pengabdian dalam mengemban misi perjuangan bangsa mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara. PER/ 15 / MPAN/ 7/ 2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi secara terang mengatakan bahwa reformasi birokrasi adalah Strategi untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan Nasional. Selain itu, dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

b. Pengembangan jenjang karir ASN yang berkualitas.

Amstrong (2006) mengatakan bahwa SDM adalah harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Karena itu, SDM harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat tercapai, Menurut Notoatmojo (dalam Suryanto, 2006), pengembangan SDM aparatur sangat penting, karena dapat meningkatkan kemampuan aparatur, baik kemandirian profesionalnya, wawasannya, kepemimpinannya ataupun pengabdianannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam merencanakan pengembangan pegawai, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat setiap unit kerja

lebih mengetahui kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai yang berada di unit kerja tersebut. Bagian kepegawaian harus dapat melakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai agar organisasi memiliki ketersediaan yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi organisasi. Dengan pengembangan yang terencana maka organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk suatu posisi, jabatan atau tugas tertentu. Oleh karena itu, bagian kepegawaian berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan pegawai. Salah satu bentuk pengembangan tersebut berhubungan dengan peningkatan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku bagi pegawai di setiap unit kerja. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui: pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, oleh karena itu wajib disusun Rencana Pengembangan Kompetensi ASN yang terdiri dari Pendidikan Formal, Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pendidikan Non Diklat.

Diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka terbuka lebar terhadap transparansi manajemen kepegawaian aparatur sipil negara baik yang berada di pusat maupun yang berada di daerah.

Tugas aparatur sipil negara kedepan diharuskan dapat menjalankan pelayanan publik, menjalankan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan lainnya. Aparatur sipil negara harus memiliki profesi dalam manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan pada kualifikasi atau kompetensi serta kinerja dalam jabatan tersebut atau yang kita kenal dengan sistem merit.

Sehingga pelaksanaan perekrutan aparatur sipil negara dapat dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif sebagaimana tujuan dalam asas keterbukaan seperti yang tercantum pada Penjelasan pasal 2 huruf I Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

c. Menempatkan aparatur sesuai kapasitas dan kompetensi, serta melakukan evaluasi atas kompetensi secara berkelanjutan.

Guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang efektif dan efisien, serta mengoptimalkan kompetensi PNS diperlukan sistem pembinaan yang mampu memberikan kesinambungan terjaminnya hak dan kewajiban PNS dengan misi tiap organisasi pemerintah. Demikian juga untuk memotivasi kinerja PNS perlu disusun pola karir dan pengembangan karir yang memungkinkan potensi PNS dikembangkan secara optimal.

Pengembangan SDM aparatur (PNS) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Kompetensi jabatan SDM aparatur (PNS), secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Mustopadidjaja, 2002). Kompetensi menyangkut

kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya.

Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel. Kompetensi yang dimiliki PNS secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Strategi peningkatan kompetensi aparatur seyogyanya tidak dilihat secara parsial tetapi holistik. Keseluruhan unsur ini perlu dikelola dengan baik melalui pembuatan sistemnya, penerapan sistem tersebut secara konsisten, dan penyempurnaan yang terus-menerus terhadap sistem yang ada, guna menghasilkan SDM aparatur yang profesional. Strategi itu meliputi : Strategi Competency-Based Human Resources Management (CBHRM), Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK), Strategi Assesment Center, dan Talentpool.

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas yang kian hari kian kompleks serta menghadapi pada persaingan global, maka dibutuhkan SDM aparatur (PNS) yang profesional. Idealnya, kebutuhan tersebut dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, Promosi, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, remunerasi, terminasi dan penerapan peraturan disiplin pegawai.

1.1 Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Penyusunan RKPD memerlukan rancangan awal RKPD yang menampilkan data kebutuhan dari OPD, berikut ditampilkan rumusan program dan kegiatan dalam bentuk tabel, untuk melihat kesesuaian rancangan awal RKPD dengan kebutuhan pada OPD dapat dilihat pada table 2.1.

1.2. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan Pelayanan Pengelolaan manajemen kepegawaian dan Kediklatan pada Aparatur Pemerintah Kota Jayapura dan Provinsi Papua menjadi skala prioritas usulan program. Usulan-usulan program tersebut disesuaikan dengan anggaran yang ada, sehingga usulan program dapat diakomodir sesuai dengan skala prioritas. Pada saat penyusunan Renja ini Musrembang tingkat Distrik sedang berlangsung, yang merupakan usulan masyarakat sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Jayapura pada umumnya terkait dengan penambahan/penempatan ASN pada unit-unit Pelayanan langsung kepada masyarakat seperti, sekolah, puskesmas dan kantor distrik serta Kelurahan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura

Dengan tersusunnya Rencana Strategi Peralihan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2023 - 2026 maka tidak ada lagi Visi - Misi OPD, semua program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura mengacu pada Visi dan Misi Rencana Pembangunan Daerah (RPD), oleh karena itu Pemerintah Kota Jayapura merumuskan visi, misi, dan tujuan sebagai berikut:

1. Visi: "MEWUJUDKAN MASYARAKAT KOTA JAYAPURA YANG BERIMAN, MAJU, MANDIRI DAN SEJAHTERA"
2. Misi:
 - a. Mewujudkan Masyarakat yang Agamais Nernudaya dan Beraab;
 - b. Mewujudkan Kota Jayapura yang Bersih, Indah, Lestari, Manusiawi, aman dan Nyaman;
 - c. Membangun Kota yang Bersih, Indah, Aman, Nyaman;
 - d. Mewujudkan Kota Jayapura Sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa;
 - e. Membangun Tata Pemerintahan yang Baik;
 - f. Mewujudkan Masyarakat yang Berdaya Saing, Maju, Mandiri dan Sejahtera;
 - g. Mewujudkan Pembangunan Kota ke Arah Timur Kota Jayapura;

Rencana Strategis (Renstra) SKPD merupakan dokumen perencanaan jangka menengah SKPD yang tidak terpisahkan dengan dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD). Renstra SKPD disusun guna memberikan masukan bagi penyempurnaan penyusunan dokumen RPD. Renstra SKPD disusun dengan mengacu kepada RPJPD yang sudah ditetapkan dengan Perda.

Rencana Strategis (RENSTRA) ini bersifat dokumen perencanaan jangka menengah dan mempunyai peran yang sangat penting terutama dalam penyusunan Renja setiap tahunnya, sebagai dasar penilaian kinerja pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan menjadi acuan dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).

Penyusunan dokumen ini tetap berpedoman pada RPD yang memuat Visi, Misi Pemerintah Kota Jayapura.

Perubahan perkembangan masyarakat saat ini telah memberikan implikasi terhadap tuntutan kebutuhan pelayanan yang lebih baik dan prima serta mengarah pada pelayanan yang baik (*Good governance*). Dalam menjawab tuntutan tersebut, maka instansi pemerintah harus mampu meningkatkan kinerja dan profesionalisme.

Dengan tersusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura, diharapkan dapat menjadi arah dan pedoman penyelenggaraan pembangunan dibidang Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur. Pendidikan Aparatur dan atau Pendidikan pengembangan karier Pegawai Negeri

Sipil yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura. Dokumen ini menterjemahkan perencanaan pembangunan setiap tahun dengan program dan kegiatan yang fokus dan terukur serta menunjang pencapaian sasaran pembangunan Kota Jayapura.

Dimana Penetapan Visi sebagai mana tersebut diatas dari perencanaan strategi, merupakan satu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi karena dengan visi tersebut akan dapat mencerminkan apa yang hendak dicapai oleh organisasi serta memberikan arah dan fokus strategi yang berorientasi terhadap masa depan pembagunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sesuai tugas pokok dan fungsinya mendukung/menunjang Misi Ke-lima dari RPD, yaitu: " **Membangun Tata Pemerintahan yang Baik**", Selain itu dalam mengejawantahkan Nawacita Presiden Republik Indonesia, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura menunjang dari Nawacita yang ke-2 (dua) dan ke-5 (lima) yaitu "Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan dengan program "Indonesia Pintar"; serta peningkatan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Efektif, Demokratis, Akuntabel, Transparan, Dan Terpercaya..

B. Program Prioritas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura

Pada tahun anggaran 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan Program sesuai Nomenklatur dalam Kepmendagri Nomor 050 _ 5889 Tahun 2021, adapun Program dan Kegiatan serta Sub Kegiatan Dapat dilihat pada table sebagai berikut :

TABEL 2.1
Pelaksanaan Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2024

No	Program	Kegiatan	Kode Rekening	Sub Kegiatan
1	5.03.01 Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Kabupaten/Kota	5.03.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan PNS
		5.03.01.2.05 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5.04.02.2.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannnya
		5.03.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah	5.04.02.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
			5.04.02.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

			5.04.02.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
			5.04.02.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor
			5.04.02.2.06.05	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
			5.04.02.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
			5.04.02.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material
			5.04.02.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu
			5.04.02.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
			5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
		5.03.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
			5.03.01.2.09.02	Pemeliharaan /Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
			5.03.01.2.09.03	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

No	Program	Kegiatan	Kode Rekening	Sub Kegiatan
2	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah	5.03.02.1.01 Pengadaan, Pemberhentian Informasi Kepegawaian ASN	5.03.02.2.01.0001	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
	5.03.02 Program Kepegawaian Daerah	5.03.02.1.01 Pengadaan, Pemberhentian Informasi Kepegawaian ASN	5.03.02.1.01.0004	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
			5.03.02.1.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
			5.03.02.1.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
			5.03.02.1.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
			5.03.02.1.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian
		5.03.02.1.02 Mutasi dan Promosi Asn	5.03.02.1.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN
			5.03.02.1.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
		5.03.02.1.03 Pengembangan Kompetensi ASN	5.03.02.1.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			5.03.02.1.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
		5.03.02.1.04 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5.03.02.1.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			5.03.02.1.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
			5.03.02.1.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
			503.02.1.04.07	Pembinaan Disiplin ASN

No	Program	Kegiatan	Kode Rekening	Sub Kegiatan
3	5.04.02 Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.04.02.1.01 Pengembangan Kompetensi Teknis	5.04.02.1.01.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren , Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum
			5.04.02.1.01.02	Penyusunan Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
			5.04.02.1.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum
		5.04.02.1.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi	5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan

		Manajerial Dan Fungsional		Pemerintah Kabupaten/Kota
			5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga
			5.04.02.1.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan pada tahun 2024 dalam Renstra Peralihan tahun 2022-2026, Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura menetapkan Tujuh Sasaran Strategik yang harus dicapai yang didukung oleh dua Program, empat kegiatan, dan 20 Sub Kegiatan dimana semua sasaran program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai target yang ditentukan.

C. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah merupakan tekad dan janji yang harus diwujudkan oleh pejabat penerima amanah kepada atasan langsungnya atau merupakan gambaran capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu unit kerja dalam satu tahun dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Dalam Perjanjian Kinerja ini memuat sasaran strategis, Indikator Kinerja, Target, Program dan Kegiatan, serta Anggaran.

Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2024 merupakan penjabaran dari sasaran strategis yang ditetapkan dalam Renstra dan Indikator Kinerja Utama (IKU). Adapun Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2024 dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 2.2
 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura
 Tahun 2024

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya pelayanan perkantoran	Tersedianya Administrasi Yang Akuntabel	14 Laporan
2.	Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparat Sipil Negara	Tersedianya SDM ASN Yang Handal	2149 ASN
3.	Presentase Pengembangan SDM ASN Kota, Jumlah ASN yang medapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis, Jumlah ASN yang menfapatkan Sertifikasi, Kompetensi Manejerial dan Fungsional Serta Pengelolaan Kelembagaan	Tersedianya ASN Yang berkompetensi	600 ASN

Perjanjian Kinerja diatas dijabarkan Kembali pada perjanjian kinerja Sekretaris Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura yang diturunkan kepada :

1. Perjanjian Kinerja Kesekretariatan yaitu : Kasubbag Keuangan, Kasubbag Perencanaan Dan Pelaporan, Serta Kasubbag Umum dan Kepegawaian.
2. Perjanjian Kinerja Bidang Pengembangan Karir yaitu : Kabid. Pemgembangan Karir, Kasubbid. Kepangkatan, Kasubid Promosi dan Mutasi dan Kasubbid Mutasi Penilaian Kinerja dan Kompetensi Aparatur.
3. Perjanjian Kinerja Bidang Data, Pengadaan dan Pemberhentian yaitu : Kabid Data, Pengadaan dan Pemberhentian, Kasubbid Formasi dan Pengadaan ASN, Kasubbid Disiplin dan Pemberhentian Aparatur dan Kasubbid Data dan Informasi Aparatur
4. Perjanjian Kinerja Bidang Pendidikan dan Pelatihan yaitu : Kabid Pendidikan dan Pelatihan, Kasubbid Diklat Kepemimpinan, Kasubbid Diklat Teknis dan Fungsional, dan Kasubbid Kurikulum dan Sarana Prasarana Diklat serta,
5. Perjanjian Kinerja Bidang Pengambangan Sumber Daya Manusia yaitu : Kabid Pengambangan Sumber Daya Manusia, Kasubbid Pendidikan dan Kedinasan, Kasubbid Pendidikan Formal Aparatur, dan Kasubbid Afirmasi Papua.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

1. Capaian Kinerja Sasaran Strategis (Meningkatkan Penataan Kepemerintahan yang Baik dengan Dukungan Kapasitas Birokrasi yang Profesional)

Pada Tahun Anggaran 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan Program dan Kegiatan yang mengacu pada Indikator Kinerja Utama yang dibagi menjadi tiga Indikator Kinerja Utama. Capaian Kinerja Sasaran Strategis dapat dilihat dari tabel berikut ini :

a. Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja

Tabel 3.1

Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Persentase
1	Tertib administrasi	14	14	100%
2	Tersedianya SDM ASN Yang Handal dan Kompeten	2149.	1500 SK, 805 ASN, PPPK 1170, 10 evjab JPT Jabatan, Pendidikan Lanjutan ASN 146.	98%
3	Tersedianya ASN Yang berkompetensi	100. 30 ASN dan 25 ASN, 5 ASN OAP Pendidikan Program Dokter Spesialis , 1 Aplikasi.	100, 30 ASN, 28 ASN, 5 ASN OAP Pendidikan Program Dokter Spesialis, 1 Aplikasi.	100%

Pada table diatas yang merupakan Indikator Kinerja Utama Tertib Administrasi adalah seluruh Jumlah sub kegiatan pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Kabupaten/Kota atau yang biasa disebut dengan kegiatan Rutin Organisasi Perangkat Daerah, sedangkan Indikator Kinerja Utama Tersedianya SDM ASN Yang Berkompetensi adalah Program Kepegawaian Daerah yang terdiri dari Kegiatan Pengadaan Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN pada Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN Formasi K2 sebanyak 805 dan PPPK Guru sebanyak 1170 orang, Program Mutasi dan Promosi pada Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN sebanyak 6



Jabatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, serta Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN sebanyak 134 ASN dari Dana Otsus dan 12 ASN dari DAU, sedangkan Indikator Kinerja Utama Tersedianya ASN yang Berkompetensi adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis pada Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren , Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum sebanyak 28 Orang untuk pelaksanaan Pemetaan Kompetensi melalui Talent Scouting, Sub Kegiatan Penyusunan Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sebanyak 4 ASN yang di evaluasi Jabatan, Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum sebanyak 5 ASN OAP yang mengikuti Pendidikan Program Dokter Spesialis dari Dana Otsus dan Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, Sub Kegiatan Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota sebanyak 30 orang sertifikasi Barjas level I, Sub Kegiatan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar adalah terakreditasi nya Diklat Barang dan Jasa, dan Sub Kegiatan Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga yaitu terlaksananya kerjasama Antara Pemerintah Kota Jayapura dengan Pemerintah Kota Tangerang yang menghasilkan 1 Aplikasi manajemen Talenta (E-Talent).

b. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Tahun 2023

Pada Tahun Anggaran 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan beberapa Program dan Kegiatan serta Sub Kegiatan yang mengacu pada Indikator Kinerja Utama yang perbandingan realisasinya dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.2

Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 Dengan Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi Tahun 2023	Realisasi Tahun 2024
1	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat)	760 ASN	95 ASN	163 ASN
2	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	100 ASN	100 ASN	100 ASN
3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar	146 ASN	118 ASN	146 ASN
4	Presentase ASN yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya	1000 SK (Kenaikan Pangkat Dan Pensiun)	900 Sk Kenaikan Pangkat dan 100 SK Pensiun)	900 Sk Kenaikan Pangkat dan 100 SK Pensiun)
5	Presentase Menurunnya Aparatur Sipil Negara dalam proses penegakan disiplin	50 Pengaduan	6 Kasus	50 Pengaduan

	ASN yang mendapat teguran/sanksi			
6	Presentase Penyelesaian pelayanan administrasi ASN	4788 ASN	4108 ASN Melalui Aplikasi Sikariwari, Si-BTM	4624 ASN Melalui Aplikasi Sikariwari, Si-BTM
7	Presentase Peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi	5 Aplikasi	4 Aplikasi	5 Aplikasi

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya target realisasi tahun 2023 dan tahun 2024 yang diakibatkan oleh faktor-faktor eksternal antara lain Perpindahan Pegawai Kota Jayapura Keluar Daerah, penambahan Aplikasi, Banyaknya kasus pengaduan dan sumber dana yang tersedia.

c. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Sampai Dengan Akhir Periode Renstra

Pada Tahun Anggaran 2024 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan beberapa Program dan Kegiatan serta Sub Kegiatan yang mengacu pada Indikator Kinerja Utama yang perbandingan realisasinya dengan target akhir renstra dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 Sampai Dengan Akhir Periode Renstra

No	Indikator Kinerja Utama	Target Akhir Renstra	Realisasi Tahun 2024	Tingkat Kemajuan
1	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat kapasitasnya dengan pengembangan kompetensi melalui pendidikan	3778 Yang terdiri dalam Pengembangan Kompetensi teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manejerial dan Fungsional	734 Terdiri dari 571 ASN realisasi Tahun 2023 dan 163 ASN realisasi tahun 2024 melalui Diklat Barjas 30 ASN, Talent	19%

	dan pelatihan (Diklat)		Scouting 28 ASN, 5 ASN lanjutan Spesialis Dokter Dan 100 ASN pelatihan penerapan aplikasi Simata	
2	Presentase Aparatur Sipil Negara yang meningkat pemahamannya tentang penyelenggaraan kebijakan sistem pemerintahan	400 (Fasilitasi Lembaga Profesi ASN)	300 ASN	75%
3	Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat pendidikan melalui pendidikan kedinasan beasiswa tugas belajar	870 ASN	386 realisasi tahun ke 3, terdiri dari 237 realisasi tahun 2023 dan 149 ASN Pendidikan lanjutan Tahun 2024	44%
4	Presentase ASN yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraannya	4750 SK (Kenaikan Pangkat Dan Pensiun)	3200 realisasi tahun ke 3 terdiri dari 2100 Sk realisasi tahun 2023 dan 1100 sk Kenaikan Pangkat mutase, dan Pensiun tahun 2024)	67%

5	Presentase Menurunnya Aparatur Sipil Negara dalam proses penegakan disiplin ASN yang mendapat teguran/sanksi	18 Kasus	62 pengaduan terdiri dari 12 kasus tahun ke3 dan 50 pengaduan tahun 2024	344%
6	Presentase Penyelesaian pelayanan administrasi ASN	4788 ASN	4562 ASN Melalui Aplikasi E- Office, Si- BTM	95%
7	Presentase Peningkatan sarana dan prasarana yang berbasis kantor modern berbasis sistem teknologi	9 Aplikasi Yang Dikembangkan	5 Aplikasi	56%

Dari tabel diatas dapat diketahui antara besarnya target akhir Renstra dan realisasi tahun 2024, akan tetapi ada dua indicator Kinerja Utama yang dipengaruhi oleh jumlah pegawai dan jumlah aplikasi yang dikembangkan dari seluruh Indikator Kinerja Utama yang ada.

d. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target Nasional sampai dengan saat belum ada berapa persen atau berapa jumlah ASN yang harus mengikuti pendidikan dan pelatihan baik struktural maupun formal yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) atau Instansi Pusat lainnya. Namun BKN telah mengeluarkan peraturan Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Peraturan ini, Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN dilaksanakan di seluruh instansi pusat dan instansi daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara pada masing-masing instansi.

Disebutkan dalam peraturan ini, kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, Kinerja, dan disiplin. Dimensi

kualifikasi diutamakan untuk mengukur data dan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal ASN dari jenjang paling tinggi (S-3) sampai jenjang paling rendah (di bawah SLTA), dan diperhitungkan sebesar 25 persen dari keseluruhan pengukuran. Sementara dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh ASN dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan, dan diperhitungkan sebesar 76 persen dari keseluruhan pengukuran. Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:

- a. Diklat Kepemimpinan;
- b. Diklat Fungsional;
- c. Diklat Teknis;
- d. Seminar/Workshop/Magang/Kurrsus/sejenisnya
- e. Tugas Belajar dan/atau Ijin Belajar
- f. Diklat Asesment, auditor, dan Analis, serta diklat-diklat lain yang mempengaruhi profesionalitas ASN

Selanjutnya dimensi kinerja, menurut peraturan ini digunakan untuk mengukur data dan informasi mengenai penilaian Kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. dan diperhitungkan sebesar 50 persen dari keseluruhan pengukuran.

e. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya dapat dilihat dari realisasi Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2024 sebagai mana tercantum persentase Capaian Kinerja dan Presentase Penyerapan Anggaran serta tingkat Efisiensi pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Realisasi Anggaran Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Alokasi Umum Tahun Anggaran 2024

NO	NAMA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM KEGIATAN	PAGU DANA	TARGET OUTCOM/OUTPUT		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		SISA PAGU DANA	SUMBER DANA
			(Rp)	NARASI	TARGET	Fisik	%	KEUANGAN (Rp)	FISIK (%)		
1	2	3	4	5	6			7	8	9	11
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		3.279.199.100								DTU-DAU
	A. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN		1.179.199.700								DTU-Dau
	1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	99.999.900	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	20 Dok	20	100%	99.999.900	100%	0	Dau
	2 Evaluasi Pengadaan ASN Dan Pengadaan ASN	ASN	499.999.800	Terlaksananya Pengadaan CPPPK	180 Orang	180	100%	499.999.800	100%	0	Dau
	3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Surat Keputusan	150.000.000	Terlaksananya peningkatan Proses Kenaikan Pangkat Dan Pensiun Dengan Cepat Dan Tepat Waktu	100 SK	100	100%	150.000.000	100%	0	Dau
	4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terlaksananya Penyelenggaraan Pelayanan Fasilitas Lembaga	100.000.000	Meningkatnya Pelayanan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	1 Dok	1	100%	100.000.000	100%	0	Dau
	5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Dan Website	179.200.000	Terlaksananya Aplikasi Dan Layanan Sistem Informasi Data Kepegawaian	3 Aplikasi	3	100%	178.768.000	100%	432.000	Dau
	5 Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Buku Nominatif	150.000.000	Tersedianya Informasi Data ASN Yang Valid Dan Terbaru	16 Dok	14	88%	150.000.000	100%	0	Dau
	B. Mutasi dan Promosi ASN		650.000.000								DTU-DAU
	6 Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Surat Keputusan	250.000.000	Terlaksananya Peningkatan Proses Mutasi Dalam Jabatan, Mutasi Keluar Dan Masuk Daerah Dengan Cepat Dan Tepat Waktu	500 SK	415	83%	250.000.000	100%	0	Dau
	7 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan	400.000.000	Terlaksananya Peningkatan Proses Kenaikan Pangkat Dengan Cepat Dan Tepat Waktu	900 SK	900	100%	400.000.000	100%	0	Dau

C.	Pengembangan Kompetensi ASN			499.999.600									
	8	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		300.000.000		12	ASN	12	100%	300.000.000	100%	0	Dau
	9	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN (Asesor,Auditor,Analisis)	Tersedianya SDM ASN yang Berkompetensi	199.999.600	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Fungsional Asn	5	ASN	5	100%	199.947.000	100%	52.600	Dau
	D.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		949.999.800									
	10	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Aplikasi Dan Website	350.000.000	Terlaksanya Aplikasi Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Aplikasi	1	100%	350.000.000	100%	-	Dau
	11	Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Jabatan yang dievaluasi	199.999.800	Terlaksananya Evaluasi Jabatan Pimpinan Tinggi	4	Dokumen	4	100%	199.999.800	100%	-	Dau
	12	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Sertifikat Satya Lencana Karya Satya	300.000.000	Terlaksananya Program Pemberian Penghargaan Satyalencana Karya Satya Bagi Pegawai	300	ASN	300	100%	300.000.000	100%	-	Dau
	14	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Pengaduan	100.000.000	Terselesaikannya Kasus Pengaduan Dari OPD	50	Dokumen	50	100%	100.000.000	100%	-	DAu
JUMLAH				3.279.199.100									
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			2.789.979.800									DTU-DAU
	E.	Pengembangan Kompetensi Teknis		449.979.800									
	15	Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum (Talent Scouting)	Tersedianya Sumber Daya Aparatur Sesuai Dengan Kompetensi	349.979.800	Terlaksananya Pemetaan Kompetensi Melalui Talent Scouting	25	ASN	25	100%	339.579.800	97%	10.400.000	Dau
	16	Penyusunan Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terpenuhinya Fasilitas Penunjang Kegiatan	100.000.000	Tersedianya ASN Yang Berkompetensi	16	Dokumen	16	100%	100.000.000	100%	-	Dau
	F.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		2.340.000.000									DTU-DAU
	17	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota (Barjas)	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi ASN	339.999.700	Meningkatnya Kompetensi ASN	30	ASN	30	100%	339.999.700	100%	-	Dau
	18	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga(E-Talent)	Terlaksananya E-Talent	250.000.400	Tersedianya Aplikasi	1	Aplikasi	1	100%	248.944.400	100%	1.056.000	Dau
	19	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Terlaksananya Latsar CPNS	1.749.999.900	Tersedianya Aplikasi	602	CPNS	80	13%	357.193.500	20%	1.392.806.400	Dau
JUMLAH				2.789.979.800					98%	4.664.431.900	100%	1.404.747.000	
TOTAL JUMLAH				6.069.178.900						4.664.431.900		1.404.747.000	

Tabel 3.5
Realisasi Anggaran Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Otonomi Khusus Tahun Anggaran 2024

NO	NAMA PROGRAM/ KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM KEGIATAN	PAGU DANA	TARGET OUTCOM/OUTPUT		REALISASI FISIK		REALISASI KEUANGAN		SISA PAGU DANA	SUMBER DANA
			(Rp)	NARASI	TARGET	Fisik	%	KEUANGAN (Rp)	FISIK (%)		
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		3.000.000.000								DOK
1	Pengembangan Kompetensi ASN a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		3.000.000.000 3.000.000.000	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Melalui Bantuan Belajar Dan Tugas Belajar Bagi ASN Dan ORANG ASLI PAPUA (OAP)	134 ASN	134	100%	3.000.000.000	100%	-	OTSUS
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		2.400.000.000								DOK
1.	Pengembangan Kompetensi Teknis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan a. Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraa n Pengembangan Kompetensi	2.400.000.000 2.400.000.000	Tersedianya ASN Yang Berkompetensi	5 ASN	5	100%	2.400.000.000	100%	-	OTSUS
JUMLAH			5.400.000.000				100%	5.400.000.000	100%	0	

f. Analisis Penyebab Keberhasilan/Peningkatan dan Kegagalan/Penurunan Kinerja Serta Solusi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura

Analisis penyebab keberhasilan dan kegagalan Kinerja serta solusinya berdasarkan realisasi Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura dapat dilihat dari ketersediaan dana maupun sumber dana. Artinya badan kepegawaian Pendidikan dan pelatihan kota Jayapura melaksanakan program dan kegiatan yang bersifat mendesak (Urgen) ataupun menunggu ketersediaan dana yang ada setelah dilakukan perubahan anggaran melalui Anggaran Belanja Tambahan yang baru tersedia sekitar bulan oktober sehingga program dan Kegiatan menjadi terkendala, yang kedua ketersediaan Sumber Dana yang berasal dari Dana Otonomi Khusus hanya diperbolehkan untuk pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Orang Asli Papua.

Solusi yang ingin dicapai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura bila memungkinkan adalah menginginkan ketersediaan Dana Dan Sumber Dana yang dapat digunakan mulai awal tahun dan dapat digunakan untuk pengembangan Sumber Daya seluruh Aparatur Sipil Negara.

g. Analisis Program Dan Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja

Analisis terhadap Program, kegiatan dan Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan pencapaian kinerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura pada tahun 2024 telah melaksanakan beberapa kegiatan penunjang sebagai berikut:

1. Pemberian Bantuan Tugas Belajar/Ijin Belajar pada Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN;

Kegiatan ini dilaksanakan untuk memberikan bantuan biaya pendidikan bagi ASN Tugas Belajar, Ijin Belajar, Dan Bantuan Belajar Melalui Kegiatan ini diharapkan dapat memberi kesempatan bagi ASN Pemerintah Kota Jayapura untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan beasiswa dari Pemerintah Kota Jayapura yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) sebanyak 12 ASN Non OAP dan Dana Otonomi Khusus (DOK) sebanyak 139 ASN Orang Asli Papua. Dengan Tugas Belajar, Ijin Belajar, Dan Bantuan Belajar, serta spesialis dokter sehingga diharapkan ASN kota Jayapura memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan instansi.

Kendala yang dihadapi dalam Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN adalah ASN tugas belajar, kurang mentaati ketentuan dan peraturan mengenai tugas belajar sehingga apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi maka investasi anggaran yang sangat besar akan menjadi sia-sia apabila ASN yang mendapatkan Beasiswa tugas belajar tidak berhasil dan selesai pada waktu yang ditentukan.

2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota

Pelaksanaan sertifikasi diatas Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan sertifikasi barang dan jasa yang diikuti oleh 30 ASN OAP dan Non OAP, dimana kegiatan tersebut bekerja sama dengan Assesmen yang ditunjuk oleh BKN Pusat dalam hal ini LAN-RI Makassar dengan sumber Dana Alokasi Umum.

3. Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren , Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi ini berupa Pemetaan Talent Scouting yang bekerja sama dengan LAN-RI Makassar yang telah ditunjuk oleh BKN Pusat yang hanya diikuti oleh 30 ASN OAP dan Non OAP dengan Sumber Dana Alokasi Umum.

4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Kegiatan ini dilaksanakan untuk memberikan bantuan biaya pendidikan Program Dokter Spesialis bagi ASN OAP Pemerintah Kota Jayapura, Dan Bantuan Belajar Melalui Kegiatan ini diharapkan dapat memberi kesempatan bagi ASN OAP Pemerintah Kota Jayapura untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan beasiswa dari Pemerintah Kota Jayapura yang bersumber dari Dana Otonomi Khusus (DOK) sebanyak 8 ASN Orang Asli Papua. Dengan Tugas Belajar, Ijin Belajar, Dan Bantuan Belajar diharapkan ASN kota Jayapura memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan instansi.

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

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis ini dilakukan untuk memberikan Pelatihan bagi calon pegawai negeri sipil dalam hal ini cpns Honorer K2.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan :

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) menjadi sangat penting apabila dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah selama satu tahun dapat menjadi tolak ukur keberhasilan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pengelolaan Anggaran dan Sumber Dana pemerintah daerah tahun berikutnya.

Pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura menggambarkan perwujudan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura berdasarkan system akuntabilitas yang memadai juga dapat digunakan sebagai evaluasi kualitas kinerja supaya mendorong terwujudnya good governance sebagai peran dan kondisi yang harus diwujudkan yaitu “Mewujudkan Masyarakat Kota Jayapura Yang Beriman, Maju, Mandiri Dan Sejahtera”.

2. Langkah-Langkah Untuk Meningkatkan Kinerja

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sebagai tempat Pelayanan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Peningkatan Kualitas Aparatur Pemerintah Kota Jayapura. Dengan melakukan Pelayanan Pengelolaan Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pengembangan Karir dan Administrasi Kepegawaian serta menyelenggarakan Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan baik Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis Fungsional, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura terus berbenah dengan melakukan penataan sistem pelayanan kepegawaian, melakukan koordinasi dan kerjasama dengan Lembaga instansi teknis lainnya serta melakukan pembangunan sarana prasarana gedung asrama dan ruang kelas serta melengkapi fasilitas lain yang masih kurang. Hal ini untuk melaksanakan amanat Undang-Undang ASN dan Perwal Kota Jayapura tentang Diklat Pola Satu Pintu. Disamping itu juga bila dimungkinkan untuk melaksanakan kerjasama Penyelenggaraan Diklat tersebut dengan Kabupaten dan Instansi Iain di Provinsi Papua.

Dengan kondisi diatas, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura perlu melakukan pembenahan baik dari aparatur yang ada, sarana prasarana, unsur pelaksana kediklatan yang terdiri dari penyelenggara, pengelola Kediklatan, widyaiswara serta pengelolaan Assesmen Center dan seluruh stakeholder yang ada akan lebih ditingkatkan lagi.

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2024 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura semoga bermanfaat bagi pengambil kebijakan dalam upaya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (SDA) serta ketersediaan Dana dan Sumber Dana khususnya di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura.

Jayapura, 06 Januari 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOTA JAYAPURA



Dr. ROBERT JOHAN BETAUBUN, SPd., MM
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19691018 200008 1 001