



BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA JAYAPURA

LAPORAN

PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH (LPPD) 2025

 bkppkotajayapura@gmail.com

 bkppjayapurakota.id

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

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



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 Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 dalam rangka mewujudkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Jayapura periode 2025-2030.

Oleh karena itu, dokumen Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura disusun sebagai tolak ukur keberhasilan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pengelolaan pemerintah daerah 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, 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 2025.

Akhirnya demi kesempurnaan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) 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 Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) Badan Kepegawaia, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 ini disusun dan disampaikan, untuk menjadi evaluasi dan literasi pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Tahun Anggaran selanjutnya.

Jayapura, 06 Januari 2026

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA JAYAPURA**
RICHARD SUEBU, ST., M.Si
PEMBINA TK.I
NIP. 197309262000121004

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum.....	1
B. Gambaran Umum Demografis OPD.....	2
1. Jumlah Pegawai.....	4
2. Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin	5
3. Jenis Jabatan.....	5
4. Pendidikan.....	6
BAB II RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN	
 DAN PELATIHAN KOTA JAYAPURA.....	6
A. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	
Kota Jayapura	7
B. Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan	
dan Pelatihan Kota Jayapura.....	8
1. Strategi	8
2. Kebijakan	10
C. Program Prioritas Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	
Kota Jayapura	13
BAB III URUSAN KONKUREN, FUNGSI PENUNJANG URUSAN	
 PEMERINTAHAN DAERAH DAN URUSAN PEMERINTAHAN UMUM.....	18
1. Program dan Kegiatan	18
2. Daftar Pegawai Berdasarkan Kepangkatan, Jabatan, Pendidikan, serta Jumlah Pejabat	
Struktural dan Fungsional	21
3. Alokasi dan Realisasi Anggaran.....	26
4. Kesesuaian Perencanaan Pembangunan Daerah	30
5. Kondisi Sarana dan Prasarana	30
6. Permasalahan dan Solusi	31
a. Sarana dan Prasarana	31
b. Sumber Daya Aparatur	31
c. Perangkat Pendukung	32
d. Alokasi Anggaran Program Dan Kegiatan	32
BAB IV REALISASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PEMERINTAH	
 (RKP) TAHUN 2025	36



BAB V TUGAS PEMBANTUAN TAHUN 2025..... 37

Tugas Pembantuan yang diterima..... 37

BAB VI TUGAS UMUM PEMERINTAHAN TAHUN 2025..... 38

A. Kerjasama Antar Daerah 38

B. Kerjasama Daerah dengan Pihak Ketiga 38

C. Koordinasi dengan Instansi Vertikal di Daerah..... 38

BAB VII PENUTUP..... 39

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1	
JUMLAH PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PER DESEMBER TAHUN 2025	4
TABEL 1.2	
JUMLAH TENAGA HONORER BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDESEMBER TAHUN 2025	4
TABEL 1.3	
KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT JENIS KELAMIN BDAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDESEMBER TAHUN 2025	5
TABEL 1.4	
KOMPOSISI TENAGA HONORER MENURUT JENIS KELAMIN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDESEMBER TAHUN 2025	5
TABEL 1.5	
JENIS JABATAN PEGAWAI DAN TENAGA HONORER BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDESEMBER TAHUN 2025	5
TABEL 1.6	
KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERDESEMBER TAHUN 2025	6
TABEL 2.1	
Pelaksanaan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025	14
TABEL 3.1	
Pelaksanaan Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025	18
TABEL 3.2	
Data Jumlah Pegawai dan Tenaga Honorer Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Per Desember 2025	21
TABEL 3.3	
Data Jumlah Pegawai dan Tenaga Honorer Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Per Desember 2025	24
TABEL 3.4	
Realisasi Anggaran Program Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Alokasi Umum Tahun 2025	26
TABEL 3.5	
Realisasi Anggaran Program Kegiatan dna Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Otonomi Khusus Tahun 2025	29

Lampiran – Lampiran :

1. Dokumentasi Kegiatan-Kegiatan
2. DPA Tahun Anggaran 2024
3. Buku Nominatif
4. Perjanjian Kinerja
5. Laporan Rekapitulasi Fisik dan Keuangan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum

Yang menjadi Dasar Hukum tentang Pembentukan dan dalam melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Badan 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 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 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 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 9 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III Tenaga Honorer;
- 10 Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 tahun 2014 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Kediklatan;
- 11 Peraturan Walikota Jayapura Nomor 24 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Diklat Pola Satu Pintu di Lingkungan pemerintah Kota Jayapura;
- 12 Peraturan Walikota Jayapura Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan—Badan Daerah;
- 13 Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 7 Tahun 2017 pengganti Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;

- 14 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;
- 15 Peraturan pemerintah Nomor 1 1 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 16 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
- 17 Peraturan Lembaga Administrasi Negara dengan Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
- 18 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrasi;
- 19 Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 Tahun 2020 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
- 20 DPPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Nomor 5.03.5.04.0.00.02.0000/DPA-OPD/KOTA-JPR/2022 Tanggal 10 Januari 2025, Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Organisasi Perangkat Daerah Tahun Anggaran 2025.

B. Gambaran Umum Demografis OPD

Berdasarkan 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. 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, Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala, KARIS/KARSU;
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 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 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 Afiriasi 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 2025 berjumlah 72 orang Aparatur Sipil Negara dan 2 orang tenaga honorer untuk jelasnya dirinci pada Tabel sebagai berikut :

TABEL 1.1
JUMLAH PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PER DESEMBER TAHUN 2025

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai	
		Laki-Laki	Perempuan
1	ESELON II	1	0
2	PEJABAT ADMINISTRATOR	1	4
3	PEJABAT PENGAWAS	6	7
4	PEJABAT FUNGSIONAL	3	1
5	STAF PELAKSANA	28	21
Jumlah		39	33
Total		72	

TABEL 1.2
JUMLAH TENAGA HONORER
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PER DESEMBER TAHUN 2025

No.	Jabatan	Jumlah Honorer	
		Laki-Laki	Perempuan
1	Staf Honorer	4	-
Jumlah		4	-
Total		4	

2. Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Keadaan Komposisi Pegawai menurut Jenis Kelamin Per Desember tahun 2025 berjumlah 72 orang Aparatur Sipil Negara dan 2 orang tenaga honorer untuk jelasnya dirinci pada Tabel sebagai berikut :



TABEL 1.3

KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT JENIS KELAMIN
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 PER DESEMBER TAHUN 2025

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	ESELON II	1	-	1
2	P.A	1	4	5
3	P.P	6	7	13
4	P. FUNGSIONAL	3	1	4
5	STAF PELAKSANA	28	21	49
Jumlah Total		39	33	72

TABEL 1.4

KOMPOSISI TENAGA HONORER MENURUT JENIS KELAMIN
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 PERDESEMBER TAHUN 2025

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Staf Honorer	4	-	4
Jumlah Total		4	-	4

3. Jenis Jabatan

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Jabatan Per Desember tahun 2025 dijelaskan pada table dibawah sebagai berikut :

TABEL 1.5

JENIS JABATAN PEGAWAI DAN TENAGA HONORER
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 PER DESEMBER TAHUN 2025

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	5	10
6	WIDYAISWARA	3	1	4

7	TENAGA ADMINISTRASI STAF PELAKSANA	28	21	49
8	STAF HONORER	4		4
Jumlah		43	33	76
Total PNS dan Honorer		76		

4. Pendidikan

Komposisi Pegawai dan Tenaga Honorer Berdasarkan Tingkat Pendidikan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Per Desember tahun 2025 dapat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

TABEL 1.6
KOMPOSISI PEGAWAI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PER DESEMBER TAHUN 2025

No	Tingkat Pendidikan	ASN		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	DOKTOR (S3)	1	0	1
2	MASTER (S2)	6	4	10
3	SARJANA (S1)	9	16	25
4	DIPLOMA	1	-	1
5	SLTA	20	19	37
Jumlah Total		37	39	76

TABEL 1.7
KOMPOSISI HONORER MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PER DESEMBER TAHUN 2025

No	Tingkat Pendidikan	ASN		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	DOKTOR (S3)	-	-	
2	MASTER (S2)		-	
3	SARJANA (SI)	1	-	1
4	DIPLOMA (D3)		-	
5	SLTA	3	-	3
Jumlah Total		4	-	4

BAB II

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOTA JAYAPURA

A. Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura

Dengan tersusunnya Rencana Strategi Peralihan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 - 2045 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 Jangka Menengah Daerah (RPJPD), oleh karena itu Pemerintah Kota Jayapura merumuskan visi, misi, dan tujuan sebagai berikut:

1. **Visi: "TERWUJUDNYA KOTA JAYAPURA SEBAGAI KOTA JASA YANG BERBUDAYA, RELIGIUS, MAJU, MANDIRI, DAN SEJAHTERA MENUJU JAYAPURA EMAS"**
2. **Misi:**
 - a. **Mewujudkan Kehidupan Masyarakat yang Berahlak dan Sejahtera Dengan Memegang Teguh Nilai-Nilai Keagamaan, Menjaga Keluhuran Adat Istiadat;**
 - b. **Mewujudkan Pemerataan Pembangunan Ekonomi, Sosial yang Berkelanjutan Dengan Memperhatikan Daya Dukung Lingkungan;**
 - c. **Meningkatkan Kemandirian Ekonomi yang Bertumpu Pada Sektor Jasa Perdagangan, Ekonomi Kreatif, Pariwisata, dan Kelestarian Budaya Lokal;**
 - d. **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa Melalui Transformasi Digital Dengan Reformasi Birokrasi;**
 - e. **Memperkuat Pemenuhan Kebutuhan Dasar Pendidikan Kesehatan untuk Melahirkan SDM Unggul, Produktif, dan Berkarakter;**
 - f. **Mengejewantahkan Daerah Berdasarkan Asta Cita;**

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 pembangunan dan bahkan menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas organisasi.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sesuai tugas pokok dan fungsinya mendukung/menunjang Misi Ke-empat dari RPJPD, yaitu: "**Mewujudkan Tata**

Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa Melalui Transformasi Digital Dengan Reformasi Birokrasi”, Selain itu dalam mengejawantahkan astacita Presiden Republik Indonesia, Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura menunjang dari astacita yang ke-4 (empat) dan ke-7 (tujuh) yaitu "Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, Pendidikan, Kesehatan, prestasi olah raga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas. "; serta memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan narkoba.

B. Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura

Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa Melalui Transformasi Digital Dengan Reformasi Birokrasi

1. Strategi

Memperhatikan visi Pemerintah Kota Jayapura yang tertuang di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Jayapura adalah; ***“TERWUJUDNYA KOTA JAYAPURA SEBAGAI KOTA JASA YANG BERBUDAYA, RELIGIUS, MAJU, MANDIRI, DAN SEJAHTERA MENUJU JAYAPURA EMAS”*** Berdasarkan visi tersebut dan analisis permasalahan pokok bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan serta Misi tugas pada misi Ke-4 yaitu ***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih Dan Berwibawa Melalui Transformasi Digital Dengan Reformasi Birokrasi”***, maka dirumuskan Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dengan Penjabaran sebagai berikut:

1.1 Strategi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran secara terukur, digunakan strategi 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* : profesional, memiliki kepastian hukum. transparan, partisipatif, akuntabel dan memiliki kredibilitas serta berkembangnya budaya dan perilaku birokrasi yang didasari oleh etika, pelayanan dan pertanggungjawaban publik serta integritas pengabdian dalam mengemban misi perjuangan bangsa mewujudkan cita - cita dan tujuan bernegara. PER/ 15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi secara terang mengatakan bahwa reformasi birokrasi adalah strategi untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna 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 kemampuan profesionalnya, 'wawasannya, kepemimpinannya maupun pengabdianya, 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 pegawai 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 ke depan 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 1 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 karier dan *pengembangan karier* 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 dimanage 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 Compentency-Based Human Resources Management (CBHRM), Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PPBK), Strategi Assesment Center, Talentpool.**

Untuk memenuhi kebutuhan pegawai 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, renumerasi, terminasi dan penerapan peraturan disiplin pegawai.

1.2 Kebijakan

- a. **Peningkatan Sarana Prasarana serta kapasitas ASN dan kelembagaan pemerintah daerah**
 - a) Peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional dan proporsional;

- b) Peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah;
 - c) Pelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa;
 - d) Peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
 - e) Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas; dan
 - f) Penerapan standar prosedur operasi (standard operating procedure) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan umum.
- b. **Pengembangan kapasitas kelembagaan sebagaimana dimaksud dilakukan melalui:**
- a) Penataan struktur organisasi Pemerintah Daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran melalui evaluasi dan analisis departementasi dan spesialisasi unit-unit kerja organisasi pemerintahan daerah
 - b) Pembenahan mekanisme kerja dan metode serta hubungan kerja antar unit organisasi Pemerintah Daerah dan antar unit organisasi Pemerintah Daerah dengan pihak lainnya
 - c) Perumusan nilai-nilai luhur sebagai budaya organisasi dan penanaman budaya organisasi pada setiap individu;
 - d) Penguatan dan pemantapan metode pengalokasian anggaran sesuai dengan visi, misi dan sasaran
 - e) Penyelenggaraan pemerintahan serta pengembangan sumber penerimaan daerah;
 - f) Penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
 - g) Penyediaan standar prosedur operasi (prosedur kerja) dan penerapan metode kerja modern berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan
- c. **Peningkatan Kesejahteraan dan Pemberian Penghargaan serta Penerapan Kualitas Standar Pelayanan Umum**

Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka pokok-pokok pengaturan yang terdapat dalam Undang-undang ini adalah : Penguatan pengawasan Sistem Merit, Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK, Kesejahteraan PNS dan PPPK, Penataan Tenaga Honorer, Digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen manajemen

ASN, sehingga terbuka lebar terhadap transparansi manajemen kepegawaian aparatur sipil negara baik yang berada di pusat maupun yang berada di daerah.

Selain itu pula Peningkatan kesejahteraan dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura untuk menjamin dan meningkatkan Produktivitas ASN berupa Gaji, Tunjangan Perbaikan Penghasilan dan Lain - lain. Pemberian Penghargaan kepada ASN didasarkan atas kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Penghargaan berupa Tanda Kehormatan, Kenaikan Pangkat Istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. Penerapan standar pelayanan umum dilaksanakan sebagai jaminan dan kepastian penyelenggaraan pelayanan untuk memberikan kepastian, meningkatkan kualitas dan kinerja pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan selaras dengan kemampuan penyelenggara sehingga mendapatkan kepercayaan masyarakat

d. Pengendalian kedisiplinan aparatur dan Data yang Akurat serta terkini dengan sistem berbasis teknologi

Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian saat ini bersumber pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana Undang-Undang ASN tersebut telah ditetapkan pada tanggal 16 Januari 2014. Berarti bahwa sejak diundangkan maka aturan ini harus sudah dilaksanakan di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura, Tujuan dari Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian adalah mewujudkan Good Governance dan Clean Governance. Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 127 UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Untuk menjamin efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan Sistem Informasi ASN yang diselenggarakan secara terintegrasi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di lingkungan Pemerintah Kota Jayapura, untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, untuk itu wajib memutakhirkan data secara berkala, oleh karena itu Pemerintah Kota Jayapura akan menyiapkan Simpeg berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki system keamanan yang terpercaya bernama Sistem Informasi Kepegawaian Kota Jayapura (SiKoJa). Sistem informasi ini dikoordinasi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan pelaksanaanya berpedoman pada Peraturan yang berlaku. Pemanfaatan teknologi informasi dibidang kepegawaian bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bidang pengolahan data dan informasi kepegawaian sehingga mampu

memberikan pelayanan kepegawaian yang lebih baik, transparan dan akuntabel, ruang lingkup dari system informasi SiKOJA ini meliputi pembangunan, pengembangan, pengelolaan dan implementasinya dilakukan sesuai dengan perkembangan kebutuhan daerah.

e. Pemanfaatan assessment center dan Talent Pool sebagai sarana pengelolaan kompetensi aparatur

Pengelolaan Kompetensi aparatur sipil negara berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pengganti Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka pokok-pokok pengaturan yang terdapat dalam Undang-undang ini adalah : Penguatan pengawasan Sistem Merit, Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK, Kesejahteraan PNS dan PPPK, Penataan Tenaga Honorer, Digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen manajemen ASN, sehingga terbuka lebar terhadap transparansi manajemen kepegawaian aparatur sipil negara baik yang berada di pusat maupun yang berada di daerah dengan menerapkan prinsip system merit untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan profesionalitas PNS. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kompetensi ASN meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial. Setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Bentuk Pengembangan Kompetensi terdiri dari : Pendidikan Formal yaitu Tugas Belajar dan Ijin Belajar; Pendidikan dan Pelatihan yaitu Diklat Prajabatan, Diklat Teknis, Diklat Fungsional; Non Diklat yaitu Bimbingan Teknis, Sosialisasi, Seminar, Workshop dan Lain -lain. Untuk melaksanakan Pengelolaan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura memanfaatkan metode Assessment Center dan Talentpool.

C. Program Prioritas Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura

Pada tahun anggaran 2025 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan Program sesuai Nomenklatur dalam Kepmendagri Nomor 900.1.15.5-3406 Tahun 2024, 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 2025

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 Kelengkapannya
		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
			5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			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
			5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin 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
			5.03.02.1.02.03	Pengelolaan Promosi ASN
		5.03.02.1.03 Pengembangan Kompetensi ASN	5.03.02.1.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			5.03.02.1.03.05	Kordinasi Dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat (GTA)
			5.03.02.1.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN (Diklat Asesor)
		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 (Talent Scouting)
			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 (Evaluasi Pasca Diklat)
		5.04.02.1.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota (Diklat Barjas)
			5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga (Aplikasi Etalent/Simata)
				Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, JPT, Dan Jabatan Fungsional (Diklat WI)
			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 2025 Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura menetapkan Tujuh Sasaran Strategik yang harus dicapai yang didukung oleh tiga Program, 12 kegiatan, dan 34 Sub Kegiatan dimana semua sasaran program dan kegiatan dapat dilaksanakan sesuai target yang ditentukan. Adapun sub kegiatan yang belum terlaksana pada tahun 2025 antara lain sub kegiatan pengelolaan promosi ASN yang bertujuan untuk melakukan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (SELTER JPT) belum dapat dilaksanakan karena masih menunggu petunjuk PPK, sedangkan sub kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur yang bertujuan untuk mengevaluasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Seleksi Terbuka Sekda telah dilaksnakan pada tahapan evaluasi JPT sebanyak 32 OPD akan tetapi pelaksanaan Selter Sekda belum terlaksana dan rencana akan dilaksanakan pada tahun 2026 sekaligus dengan pelaksanaan Promosi ASN Seleksi Terbuka JPT Pratama.

BAB III
URUSAN KONKUREN, FUNGSI PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN
DAERAH DAN URUSAN PEMERINTAHAN UMUM

1. Program Dan Kegiatan

Pada Tahun Anggaran 2025 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan Program dan Kegiatan yang dapat dilihat pada table sebagai berikut :

TABEL 3.1
Pelaksanaan Program, Kegiatan, Dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan
Kota Jayapura Tahun 2025

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 Kelengkapannya
		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 Cetak dan Penggandaan
			5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
		5.03.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
			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	5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas

		Pemerintahan Daerah		Operasional atau Lapangan
			5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin 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
			5.03.02.1.02.03	Pengelolaan Promosi ASN
		5.03.02.1.03 Pengembangan Kompetensi ASN	5.03.02.1.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
			5.03.02.1.03.05	Kordinasi Dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat (GTA)
			5.03.02.1.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN (Diklat Asesor)
		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 (Talent Scouting)
			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 (Evaluasi Pasca Diklat)
		5.04.02.1.02 Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional	5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota (Diklat Barjas)
			5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga (Aplikasi Etalent/Simata)
			5.04.02.1.02.06	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan

				Daerah, JPT,Dan Jabatan Fungsional (Diklat WI)
			5.04.02.1.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

2. **Daftar Pegawai Berdasarkan Kepangkatan, Jabatan, Pendidikan, Serta Jumlah Pejabat Struktural Dan Fungsional**

a. **Daftar Pegawai Berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan, Jabatan, Dan Pendidikan PerDesember 2025**

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Per Desember 2025 sebanyak 72 orang terdiri dari 56 PNS dan 16 PPPK serta Tenaga Honorer sebanyak 2 orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Pegawai Dan Tenaga Honorer
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan
Kota Jayapura Per Desember 2025

No	Nama / NIP	Pangkat / Gol. Ruang	Jabatan	Pend.
1	2	3	4	5
1.	RICHARD SUEBU, ST.,M.Si NIP. 19730926 200012 1 004	Pembina Tk.I (IV/b)	Plt.Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	S2
2.	FLEYTI KANAITANG, SE.,M.A.P NIP. 19740824 199403 2 004	Penata Tk.I (III/d)	Plt. Sekretaris / Kasubbid Diklat Kepemimpinan	S2
3.	Dra. JAATI RIANSYAH, M.Pd NIP. 19690616 199603 2 002	Pembina Tk.I (IV/b)	Widyaiswara	S2
4.	MUHAMMAD ALI, SPt, SE, M.Si NIP.19670909 199603 1 004	Pembina (IV/a)	Widyaiswara	S3
5.	YOHANES ANTOH, SE, M.Si NIP. 19680117 199610 1 001	Pembina (IV/a)	Widyaiswara	S2
6.	ENOS BONNY KASSA, ST, MM NIP. 19750515 201012 1 033	Penata (III/c)	Widyaiswara	S2
7.	SRI WAHYUNI, SE NIP 19711226 199403 2 006	Penata Tk. I (III/d)	Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan	S2
8.	TERIDA .M. YANSIP, S.Sos, MM NIP. 19720923 199707 2 002	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Pengembangan SDM	S2
9.	ALFRED L. LEONARD YOWENI, S.AP NIP. 19841106 200904 1 004	Penata (III/c)	Plt. Kabid Pengembangan Karier / Kasubbid Kepangkatan	S1
10.	OKTOVINA R. TIRSA AYOMI, S.E NIP. 19730317 199812 2 001	Penata Muda Tk. I (III/b)	Plt. Kabid Data, Pengadaan dan Pemberhentian	S1
11.	BETTY EUNIKE SROYER, SPd MM NIP 19720711 199610 2 001	Pembina (IV/a)	Kasubbag Keuangan	S2
12.	FRANSINA M. KALAY NIP. 19730430 199802 2 002	Penata Tk.I (III/d)	Kasubbid Penilaian Kinerja Dan Kompetensi	S1

			Aparatur	
13.	DJONNY MERAUDJE, SH NIP. 19690608 200112 1 004	Penata Tk. I (III/d)	Kasubbid Formasi dan Pengadaan ASN	S1
14.	DANIEL D. REUMY, SH, MM NIP. 19781020 200112 1 003	Penata Tk. I (III/d)	Kasubbid Diklat Teknis dan Fungsional	S2
15.	SUPRIYADI, SE, MM NIP. 19760225 200212 1 008	Pembina (IV/a)	Kasubbid Pendidikan Kedinasan	S2
16.	RIDWAN RIFAI DJ. BAUW, S.Sos NIP. 19800818 200605 1 002	Penata Tk. I (III/d)	Kasubbid Disiplin dan Pemberhentian Aparatur	S1
17.	APRILIANTI IRIANTI, SH NIP. 19800410 200801 2 025	Penata Tk.I (III/d) Aparatur	Kasubbid Pendidikan Formal Aparatur	S1
18.	LEBERINA RUMAYOMI, S.Sos NIP. 19830429 201001 2 026	Penata (III/c)	Kasubbid Kurikulum dan Sarana Prasarana Diklat	S1
19.	BAMBANG SETIYO WIDODO, SE., M.Si 19820924 201505 1 001	Penata TK.I (III/d)	Kasubbag Perencanaan Pelaporan	S2
20.	RYLIA MAUREEN UMBAS, SS NIP 19701010 201505 2 001	Penata (III/c)	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	S1
21.	INNE SUKMAWATI, SE NIP. 19780123 201505 2 001	Penata (III/c)	Kasubbid Promosi dan Mutasi	S1
22.	MUSA T. RANDA NIP. 19790603 201505 1 001	Penata Muda (III/a)	Kasubbid Data dan Informasi Aparatur	S1
23.	MELIN VIONITA KARAY, S.STP NIP. 19960219 201708 2 001	Penata (III/c)	Kasubbid Afirmasi Papua	S1
24.	JEFRI RONSUMBRE, S.Sos NIP. 19831231 201104 1 001	Penata Tk.I (III/d)	Pelaksana	S1
25.	YOHANIS TJOE, S.IP NIP. 19850719 201104 1 001	Penata Tk. I (III/d)	Pelaksana	S1
26.	CHRISTINA E. KAPITARAUW, SE NIP. 19781230 200904 2 003	Penata (III/c)	Pelaksana	S1
27.	MOHAMMADFAISAL RIZAL B. S.Kom NIP. 19740118 201506 1 001	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	S1
28.	YULIANY SOEJATNO, S.I.P NIP. 19770726 201505 2 001	Penata (III/c)	Pelaksana	S1
29.	DONNY SAMALLO NIP. 19741120 200012 1 003	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pelaksana	SMA
30.	ADRIANUS FATARI NIP. 19680407 199712 1 003	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	SMA
31.	MEISKE LONDOH, S.E NIP. 19840514 201506 2 001	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pelaksana	S1
32.	ALFREDO J. PEHEBEHEROT NIP. 19790401 200904 1 002	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	SMA
33.	MARLINA MERAHABIA NIP. 19821205 201508 2 001	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	SMA
34.	NANIK IRIANI, SH.,M.A.P NIP. 19800913 201506 2 001	Penata Muda (III/b)	Pelaksana	S2
35.	AMALIA MUTIA ELY, S.STP NIP. 19971128 202008 2 003	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	S1
36.	JAMES CAROLS RENDI JACOBUS, S.Kom NIP. 1993102020201 01 001	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	S1
37.	SAM TOLPIT WENDA, S.Kom NIP. 1995052620201 01 001	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	S1

38.	VYANI PETRUS KOBIS, ST NIP. 1992101320201 01 001	Penata Muda Tk.I (III/b)	Pelaksana	SI
39.	ALFONSINA HAMADI, S.H NIP. 19770314 200607 2 001	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	S1
40.	JOHANIS MERAUJE NIP. 19830311 200502 1 005	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	SMA
41.	KRISTIAN TONI PUHIRI NIP. 19800711 201506 1 001	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	SMA
42.	MUHAMMAD ILHAM MUSRIADI PANGERANG, S.Tr.IP NIP. 20000917 202208 1 002	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	S1
43.	PUTRI INDAH TRI LESTARI, S.Tr.IP NIP. 19990617 202208 2 001	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	S1
44.	NUR HASANAH RUMALOLAS NIP.19850717 201505 2 001	Penata Muda (III/a)	Pelaksana	S1
45.	NIKKY LAUDA WATORY NIP 19790707 201506 1 001	Pengatur Tk.I (II/d)	Pelaksana	SMA
46.	IAN LOUIS KABES NIP. 19860514 201001 1 017	Pengatur Tk.I (II/d)	Pelaksana	SMA
47.	DEMIANUS NUSSY NIP. 19820619 201305 1 001	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
48.	DAUD G.M RUMAKIEK NIP. 19751024 200904 1 002	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
49.	DEISY AMELIA ICE WULAN TAREK NIP 19821206 201506 2 001	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
50.	HAIRUL BACHTIAR NIP.19801210 201507 1 001	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
51.	MULYADI NIP.19740727 201506 1 001	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
52.	YANDRI Y.D SURIPATTY NIP.19850112 201505 1 002	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
53.	ABERTHINE CHRISTY EVANGELISTHA RAMANDEY NIP. 19900825 201412 2 001	Pengatur (II/c)	Pelaksana	SMA
54.	LA MINGGU NIP.19850707 201505 1 001	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	Pelaksana	SMA
55.	YUSUF RUMODAR NIP.19810820 201506 1 001	Pengatur Muda (II/a)	Pelaksana	SMA
56.	YUSTINA MANDOBAR NIP.19810612 201506 2 001	Pengatur MudaTK I (II/b)	Pelaksana	SMA
57.	SETA RISANG MARTHANI, S.Si NIP. 19910616 202504 1 002	Penata Muda (III/a)	CPNS	S1
58.	STANLY YOHANES RUMAROPEN, ST NIP.19880412 202504 1 002	Penata Muda (III/a)	CPNS	S1
59.	REZA PRIMA FERDIAN NIP. 19940202 202504 1 006	Pengatur (II/c)	CPNS	SMA
60.	DANIEL LUKAS YENSENEM NIP.19900412 202504 1 002	Pengatur Muda (II/a)	CPNS	SMA
61.	MARCKHO SANDY MERAUJE NIP.19941204 202504 1 005	Pengatur Muda (II/a)	CPNS	SMA
62.	DESY FEMMY, SH NIP.19831214 202521 2 014	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
63.	MARTHA NAP NIP.19740303 202521 2 007	Pemula (V)	PPPK	SMA
64.	GERALDO NGANTUNG NIP.19910625 202521 1 035	Pemula (V)	PPPK	SMA
65.	NYOMAN BUDAYANTI, S.Kom NIP. 19901205 202521 2 047	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
66.	HENNY YUNIA TURAN, ST NIP.19850612 202521 2 039	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
67.	IRIANI WANGGAI NIP.19910314 202521 2 034	Pemula (V)	PPPK	SMA
68.	KHAHARUDIN KASIU, S.Kom NIP. 19890808 202521 1 062	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
69.	MARIA MAWAR SRI PRIYANTI RENWARIN NIP. 19790510 202521 2 022	Pemula (V)	PPPK	SMA

70	MEGA RAHAYU IRJAYANTI, S.Kom NIP. 19931023 202521 2 048	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
71	REGI ERONIKA TJOE, S.E NIP. 19961114 202521 2 026	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1
72	GALLEND J.A. POEDJIOPRANOTO SAGISOLO NIP. 19820114 202521 1 026	Ahli Pertama (IX)	PPPK	S1

Sumber Data: Bidang Data, Pengadaan Dan Pemberhentian Desember 2025

b. Jumlah Pejabat Struktural Dan fungsional

Jumlah pejabat struktural dan fungsional Badan kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 3.3
Data Jumlah Pegawai Dan Tenaga Honorer
Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan
Kota Jayapura Per Desember 2025

No	Jenis Jabatan	Jumlah Pegawai		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Pejabat Struktural	8	11	19
2	Pejabat Fungsional	3	1	4
Jumlah		11	12	23
Total		23		

Sumber Data: Bidang Data, Pengadaan Dan Pemberhentian Desember 2025

3. Alokasi Dan Realisasi Anggaran

Dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsinya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura bersumber dari DPA Induk dan Perubahan tahun anggaran 2025 berasal dari Dana Bagi Hasil dan Dana Otonomi Khusus adalah sebagai berikut :

- Belanja Operasi :
 - Belanja Pegawai sebesar Rp. 7. 281,074.564
 - Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp. 16.912.368.000
 - Belanja Modal :
 - Belanja Modal Peralatan dan Mesin sebesar Rp. 1.350.811.800

Total Jumlah Belanja sebesar Rp. 1.350.811.800
 - Belanja Operasi dan Belanja Modal sebesar Rp. 25.544.254.964
- Total Jumlah Anggaran Tahun 2025 sebesar Rp. 25.544.254.964
- Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja Operasional Tahun Anggaran 2025

Belanja Pegawai berupa Pembayaran Gaji dan Tunjangan serta Tambahan Penghasilan pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan Kota Jayapura sebesar Rp. 7.281,074.564. digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai sebanyak 72 orang.

b. Alokasi Dan Realisasi Anggaran Belanja Program Dan Kegiatan Tahun Anggaran 2025

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura mengelola dana sebesar Rp. 16.912.368.000, yang digunakan untuk pelaksanaan dari tiga program, tiga belas kegiatan, dan 36 sub kegiatan dengan realisasi fisik sebesar 93,91,% dan realisasi keuangan sebesar 86,45% .

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3.4
Realisasi Anggaran Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan
Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Alokasi Umum Tahun 2025

No	Nama Program / Kegiatan	Indikator Program Kegiatan	Pagu (Rp.)	Target Ourcome/Output		Realisasi		Realisasi Keuangan		Sisa Pagu Dana	Sumber Dana
				Narasi	Target	Fisik	%	(Rp.)	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		6.211.514.500								
	1. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN		1.229.257.00								
	a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Dokumen	65.893.000	Terlaksananya Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	20	20	100%	65.893.000	100%		Dau
	b. Evaluasi Pengadaan ASN Dan Pengadaan ASN	ASN	768.055.000	Terlaksananya Pengadaan CPPPK	2114	2114	100%	768.055.000	100%		Dau
	c. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Surat Keputusan	89.557.000	Terlaksananya Peningkatan Proses Kenaikan Pangkat Dan Pensiun Dengan Cepat Dan Tepat Waktu	100	100	100%	89.557.000	100%		Dau
	d. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Terlaksananya Penyelenggaraan Pelayanan Fasilitas Lembaga	96.000.000	Meningkatnya Pelayanan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	1	1	100%	96.000.000	100%		Dau
	e. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi Dan Website	130.000.000	Terlaksananya Aplikasi Dan Layanan Sistem Informasi Data Kepegawaian	3	3	100%	130.000.000	100%		Dau
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Buku Nominatif	79.752.000	Tersedianya Informasi Data ASN Yang Valid Dan Terbaru	16	16	100%	79.752.000	100%		Dau
	2. Mutasi dan Promosi ASN		2.024.583.000								
	a. Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Surat Keputusan	187.843.000	Terlaksananya Peningkatan Proses Mutasi Dalam Jabatan, Mutasi Keluar Dan Masuk Daerah Dengan Cepat Dan Tepat Waktu	500	500	100%	187.843.000	100%		Dau
	b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Surat Keputusan	336.740.000	Terlaksananya Peningkatan Proses Kenaikan Pangkat	900	900	100%	336.740.000	100%		Dau

				Dengan Cepat Dan Tepat Waktu							
	c. Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Jabatan	1.500.000.000	Terlaksananya Prroses Selter JPT	15	-	0%			1.500.000.000	Dbh
	3. Pengembangan Kompetensi ASN		1.315.790.500								
	a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		837.324.000		18	18	100%	837.324.000	100%		Dau
	b. Kordinasi Dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat (GTA)	Tersedianya Diklat Bagi ASN	229.219.500	Terlaksananya Diklat Bagi ASN	140	140	100%	229.219.500	100%		
	c. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN (Kelas Asesor)	Tersedianya SDM ASN yang Berkompetensi	249.247.000	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Fungsional Asn	20	20	100%	249.247.000	100%		Dau
	4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		1.641.884.000								
	a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Aplikasi Dan Website	461.000.000	Terlaksanya Aplikasi Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	100%	461.000.000	100%		Dau
	b. Evaluasi Hasil Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Jabatan yang dievaluasi	1.000.000.000	Terlaksananya Evaluasi Jabatan Pimpinan Tinggi	33	32	99%	449.796.000	45%	550.204.000	Dbh
	c. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Sertifikat Satya Lencana Karya Satya	100.874.000	Terlaksananya Program Pemberian Penghargaan Satyalencana Karya Satya Bagi Pegawai	300	337	110%	100.874.000	100	-	Dau
	d. Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Pengaduan	80.010.000	Terselesaikannya Kasus Pengaduan Dari OPD	50	50	100%	80.010.000	100	-	Dau
	Jumlah		6.211.514.500								
2.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		3.666.871.000								
	1. Pengembangan Kompetensi Teknis		353.125.000								
	a. Penyusunan Kebijakan Teknis Dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang,	Tersedianya Sumber Daya Aparatur Sesuai Dengan Kompetensi	263.125.000	Terlaksananya Pemetaan Kompetensi Melalui Talent Scouting	25	25	100%	263.125.000	100%		Dau

	Dan Urusan Pemerintahan Umum (Talent Scouting)										
b.	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	90.000.000	Tersedianya ASN Yang Berkompetensi	16	16	100%	90.000.000	100%	-	Dau
2.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		3.313.746.000								
a.	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota (Barjas)	Terlaksananya Sertifikasi Kompetensi ASN	178.256.000	Meningkatnya Kompetensi ASN	30	30	100%	178.256.000	100%	-	Dau
b.	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga(E-Talent)	Terlaksananya E-Talent	199.503.000	Tersedianya Aplikasi	1	1	100%	199.503.000	100%		Dau
c.	Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Bagi Pimpinan Daerah, JPT, Dan Jabatan Fungsional (Diklat WI)	Tersedianya Diklat Fungsional	51.532.000	Terlaksananya Diklat Lanjutan WI	4	4	100%	51.532.000	100%		Dau
d.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Tersedianya ASN Yang Berkompetensi	2.884.455.000	Terlaksananya Prajabatan CPNS dan CP3K	905	805	100%	2.884.455.000	20%		Dau/Dbh
Jumlah			3.666.871.000				94%	7.828.181.500	91%	2.050.204.000	
Total Jumlah			9.878.385.500					7.828.181.500		2.050.204.000	

Tabel 3.5
Realisasi Anggaran Program Kegiatan Dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian,
Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura Sumber Dana Otonomi Khusus Tahun 2025

No	Nama Program / Kegiatan	Indikator Program Kegiatan	Pagu (Rp.)	Target Outcome/Output		Realisasi		Realisasi Keuangan		Sisa Pagu Dana	Sumber Dana
				Narasi	Target	Fisik	%	(Rp.)	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		3.000.000.000								
	1. Pengembangan Kompetensi ASN		3.000.000.000								
	a. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN		3.000.000.000	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Melalui Bantuan Belajar Dan Tugas Belajar Bagi ASN Dan ORANG ASLI PAPUA (OAP)	88	88	100%	3.000.000.000	100%	-	OTSUS
2.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		2.250.000.000								
	1. Pengembangan Kompetensi Teknis		2.250.000.000								
	a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	Terlaksananya Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	2.250.000.000	Tersedianya ASN Yang Berkompetensi	5	5	100%	2.250.000.000	100%	-	OTSUS
Jumlah			5.250.000.000				100	5.400.000.000	100	-	
			5.250.000.000					5.400.000.000		-	

4. Kesesuaian Perencanaan Pembangunan Daerah

Seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sudah sesuai dengan RENJA Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura, meskipun ada beberapa perubahan/penambahan dalam segi pendanaan yang dianggap urgen menyesuaikan dengan regulasi pemerintah pusat yang berlaku pada tahun berjalan.

5. Kondisi Sarana Dan Prasarana

Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura merupakan Kantor Pelayanan Kepegawaian dan Penyelenggaraan Kediklatan belum sepenuhnya memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan oleh LAN-RI sebagai Lembaga Pembina Kediklatan seluruh Indonesia, terlebih dengan telah diberlakukannya Penyelenggaraan Sistem Diklat Pola Baru, harus mengikuti standar Akreditasi LAN-RI. Apabila tidak memenuhi standar tersebut maka Akreditasi Kediklatan Kota Jayapura bisa dicabut, sehingga ini akan sangat merugikan Pemerintah Kota Jayapura.

- a. Kondisi Kantor dan fasilitas kediklatan yang terdiri dari 1 (satu) bangunan kantor yang mencakup:
 - a) Ruang Kaban;
 - b) Ruang Sekretaris;
 - c) Ruang Kepala bidang dan ruangan Staf Sekretariat;
 - d) Ruang Widyaiswara dan ruang bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 - e) Ruang bidang Pengembangan Karir, ruang bidang Data, Pengadaan dan Pemberhentian dan ruang bidang Diklat;
 - f) Dua puluh sembilan (29 buah) kamar tidur/asrama berkapasitas 2 orang per kamar;
 - g) 2(dua) ruang kelas ; dan Aula (yang dapat di modifikasi menjadi ruang kelas besar);
 - h) Pos jaga;
 - i) 2 (dua) Ruang makan (meskipun belum sesuai standar); dan Dapur (belum sesuai standar) serta
 - j) Ruang Kesehatan (Meskipun belum sesuai standar)
- b. Untuk memenuhi standar kediklatan hadan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura berupaya untuk mempertahankan kondisi tersebut dengan membangun Gedung kantor baru melalui Dinas PUPR yang sudah dalam tahap penyelesaian dengan desain lima lantai yang telah diresmikan

oleh Walikota Jayapura untuk dimanfaatkan sebagai Gedung pelayanan kepegawaian dan kediklatan serta pemenuhan fasilitas yang belum terpenuhi pada tahun sebelumnya.

- c. Untuk memenuhi standar kediklatan hadan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura memiliki fasilitas penunjang lain seperti :
 - a) Ruang arsip kepegawaian;
 - b) Mushola/tempat ibadah;
 - c) Ruang Perpustakaan;
 - d) Ruang Pembimbingan/Konsultasi
 - e) Ruang tamu peserta diklat;
 - f) Fasilitas Olah Raga;
 - g) Ruang IT (Lab. Komputer);
 - h) Ruang Pengaduan;

6. Permasalahan Dan Solusi

Sebagai suatu lembaga pemerintah kota Jayapura yang mempunyai tugas pokok melakukan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian, melaksanakan Pendidikan, dan Pelatihan bagi aparatur sipil negara dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura tidak terlepas dari berbagai kendala/hambatan dalam menjalankan tugas rutin maupun dalam melaksanakan kegiatan oleh karena itu sebagaimana mungkin dapat mengelola permasalahan yang ada menjadi tantangan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban.

Adapun masalah-masalah yang sering menjadi kendala/hambatan meliputi:

a. Sarana dan Prasarana

Telah terpenuhi dengan dibangunnya Gedung kantor baru melalui Dinas PUPR.

b. Sumber Daya Aparatur

Sumber Daya Aparatur sebagai pengelola kepegawaian masih banyak kekurangan hal ini terbukti dari belum Validnya dokumen dan surat yang masuk ke BKPP Kota Jayapura sehingga terkadang BKPP mengalami kesulitan/keterlambatan yang diakibatkan belum terdistribusinya dokumen kepada bidang terkait sehingga mengakibatkan terlambatnya pelayanan kepegawaian yang diinginkan oleh karena itu sejak tahun 2023 Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura menerapkan system aplikasi perkantoran yang diberi nama Si-KARIWARI dan telah digunakan

sampai saat ini. Sedangkan untuk penyelenggara kediklatan maupun pengelola Diklat harus memiliki sertifikat Diklat TOC, MOT dan TNA namun belum semua pegawai BKPP Kota Jayapura memiliki sertifikat tersebut. Hal ini disebabkan kurangnya dilaksanakan pelatihan tersebut.

Sumber Daya Aparatur yang ada juga masih sangat kurang dalam hal kemampuan dalam jaringan listrik, kemampuan mengoperasikan Genset, serta sumber daya engenering.

c. Perangkat Pendukung

Perangkat Pendukung yang ada seperti perangkat Lunak PC, Laptop, dan Printer serta perangkat pendukung lainnya masih sangat kurang dikarenakan perangkat yang ada sudah mengalami masalah atau kerusakan-kerusakan kecil yang terkadang mengakibatkan sedikit keterlambatan dalam menjalankan pelayanan administrasi perkantoran.

Perangkat pendukung berupa komputer guna pemenuhan perlengkapan laboratorium Gedung baru dan kebutuhan perangkat computer untuk melaksanakan pekerjaan perkantoran akan terpenuhi Sebagian pada tahun anggaran 2026.

d. Alokasi Anggaran

- a) Alokasi anggaran untuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura masih sangat kurang untuk mengakomodir pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti Diklat Kepemimpinan, maupun diklat kompetensi lainnya yang berakibat banyaknya pegawai yang masuk dalam daftar antrian untuk mengikuti diklat dimaksud.
- b) Diklat Teknis dan Fungsional tidak dilaksanakan setiap tahunnya karena alokasi anggaran tidak memadai dan saat ini masih memprioritaskan untuk Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan;
- c) Pelayanan kepegawaian masih terus ditingkatkan karena masih banyak inovasi yang dikembangkan guna pelayanan administrasi perkantoran yang handal dan efisien.
- d) Dengan diberlakukannya Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014, dan Undang-undang ASN No. 20 Tahun 2023 maka setiap aparatur wajib mengikuti Diklat teknis melalui bimtek, workshop, dan seminar minimal 20 jam pembelajaran setiap tahunnya.

Dalam mengatasi permasalahan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura selalu mencari solusi untuk mengatasi masalah - masalah yang dihadapi antara lain dengan melakukan terobosan-terobosan dalam bidang informasi dan teknologi yang memudahkan dalam pelayanan administrasi kepegawaian antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian khususnya kenaikan pangkat dan pensiun telah dilakukan kerjasama dengan BKN Regional IX Papua maupun dengan PT. Taspen wilayah Papua;
- b. Telah dilakukan kenaikan gaji berkala otomatis;
- c. Telah dilakukan kerjasama (MOU) dari Pemerintah Kota Jayapura dengan PT. BPR IRIAN SENTOSA untuk pelayanan bagi para purna tugas (Pensiunan) dalam mempermudah penerimaan pensiun;
- d. Informasi tentang kepegawaian sudah bisa diakses lewat website BKPP Kota Jayapura. Hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan informasi dan pelayanan kepegawaian melalui Sistem Informasi Manajemen Aparatur Sipil Negara (SIMASN);
- e. Masih diperlukan alokasi dana yang cukup memadai untuk pembangunan fisik sarana dan prasarana serta bangunan lainnya juga perlengkapannya yang menunjang pelayanan kepegawaian dan pelaksanaan kediklatan dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura;
- f. Insentif bagi tenaga Widyaiswara/Pengajar/Fasilitator, disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki dan sesuai dengan aturan yang berlaku dari Lembaga Administrasi Negara (LAN RI);
- g. Pegawai/Aparatur BKPP Kota Jayapura yang sudah memiliki sertifikat Diklat TOC, MOT, dan TNA agar tidak dimutasikan ke tempat lain karena hal ini menjadi salah satu syarat akreditasi penyelenggaraan kediklatan;
- h. Pemerintah Kota Jayapura agar dapat pengadaan perangkat lunak guna meluncurkan segala Administrasi perkantoran misalnya aplikasi manajemen talenta dan pemenuhan laboratorium serta aplikasi-aplikasi yang dapat menunjang Administrasi Kepegawaian;
- i. Pengelola Kepegawaian di tiap OPD harus Pro Aktif mengupdate data dan mengecek informasi terbaru pada kantor BKPP atau Webside BKPP Kota Jayapura;

- j. Untuk besaran pemberian tunjangan tambahan penghasilan pemerintah kota Jayapura telah menggunakan Sistem online baik absensi maupun aktivitas kinerja pegawai yang dapat langsung dipantau oleh atasan langsung melalui Aplikasi Si-BTM yang sekaligus menjadi aplikasi kinerja Pemerintah Kota Jayapura yang dikelola oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura.;
- k. Untuk memperlancar jalannya administrasi kepegawaian baik surat masuk maupun surat keluar, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melakukan terobosan secara online melalui aplikasi Si-KARIWARI.

A. Indikator Kinerja Kunci

No. IKK	Kategori Urusan	Urusan	IKK Output	IKK Outcome	Rumus	PEMDA			
						Capaian	Keterangan	File Bukti	Diperbaharui
4.c.1	Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan	Kepegawaian		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah dasar (%) PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan	*Jumlah Pegawai menurut Pendidikan perguruan tinggi ke atas = 3627		BKPP/Bid. Data	Daftar Nominatif	
4.c.2	Fungsi Penunjang urusan Pemerintahan	Kepegawaian		Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	*Jumlah Pegawai PNS Fungsional (diluar Guru dan Tenaga Kesehatan) = 46		BKPP/Bid. Data	Daftar Nominatif	
					*Seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk Guru dan tenaga kesehatan = 2322				
4.d.3	Fungsi Penunjang urusan Pemerintahan	Manajemen Keuangan		Manajemen Asset	1. Apakah ada daftar asset tetap?(ya)				
					2. Apakah ada manual menyusun daftar asset tetap? (ya)		BKPP/ Keu	Ada	
					3. Apakah ada proses investigasi asset tahunan? (ya)				
					4. Apakah nilai Asset tercantum dalam Laporan Anggaran? (ya)				

BAB IV
REALISASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PEMERINTAH (RKP)
TAHUN 2025

Pada tahun 2025 sama seperti tahun sebelumnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tidak Melaksanakan Program Nasional secara terperinci berdasarkan Rencana Kerja Pemerintah (RKP), sehingga realisasi pelaksanaan rencana kerja hanya berdasarkan rencana kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura sebagai unit opd yang membidangi kepegawaian dimana telah dicantumkan pada bab sebelumnya.



BAB V

TUGAS PEMBANTUAN TAHUN 2025

Tugas Pembantuan yang diterima

Pada tahun 2025 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Melakukan Kerjasama antar daerah yaitu dengan kota Makassar melalui dinas kominfo dalam rangka pelaksanaan pelatihan GTA dengan cara pembiayaan Cost Sharing, Sedangkan Kerjasama yang juga dilakukan BKPP dengan Universitas Padjajaran dalam rangka Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur dalam hal ini Tugas Belajar Dokter Spesialis sebanyak 5 ASN, MoU dengan Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) Yogyakarta dan Sekolah Tinggi Kesehatan Jakarta II. Sedangkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pengelolaan program kegiatan berdasarkan program kegiatan yang sudah direncanakan dan disesuaikan dengan tersedianya sumber dana yang ada.

BAB VI

TUGAS UMUM PEMERINTAHAN TAHUN 2025

A. **Kerjasama Antar Daerah**

Pada Tahun 2025 Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melakukan Kerjasama dengan Pemerintah Kota Tangerang dalam hal pemanfaatan Aplikasi Manajemen Talenta (Aplikasi SIMATA) Sistem Informasi Manajemen Talenta dan Aplikasi SIMASN.

B. **Kerjasama Daerah dengan Pihak Ketiga**

Tahun 2025 Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melakukan Kerjasama Daerah dengan pihak Ketiga dalam hal ini Lembaga-lembaga lain yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi baik di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, maupun Bidang Kediklatan berupa Kerjasama atas kebutuhan assessment dari BKN melalui LAN-RI guna kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dan Lembaga-lembaga lain yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi. Selain itu pula Pemerintah Kota Jayapura melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melakukan Kerjasama antar Lembaga antara lain dengan Balai Besar Pengembangan SDM dan Penelitian Kominfo Makassar dalam pelaksanaan Diklat Government Transformation Academy (GTA), Pendidikan Lanjutan ASN dengan Univeritas Cenderawasih (UNCEN), Tugas Belajar Dokter Spesialis dengan Universitas Padjajaran (UNPAD) serta Kerjasama lain dengan Kemenkes Jakarta-II dan STPN Jogjakarta.

C. **Koordinasi Dengan Instansi Vertikal di Daerah**

Pada Tahun 2025 Pemerintah Daerah Kota Jayapura melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melakukan Koordinasi dengan beberapa Lembaga Pusat dan Daerah antara lain Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara Jayapura dalam hal kegiatan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kota Jayapura, Kementrian Dalam Negeri dalam hal penetapan tanda kehormatan bagi PNS, LAN-RI dalam hal kebutuhan Assesment dalam pengembangan sumber daya manusia, BKN-RI, KEMENPAN-RB, serta Kementerian dan Lembaga lainnya, dengan biaya-biaya yang dapat timbul dibebankan pada DPA Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2025.

BAB VII PENUTUP

Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) 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 pemerintah daerah tahun berikutnya.

Kesimpulan :

Pada Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura menggambarkan peran dan kondisi yang ingin diwujudkan yaitu **“Terwujudnya Kota Jayapura Sebagai Kota Jasa Yang Berbudaya, Relegius, Maju, Mandiri, Dan Sejahtera Menuju Jayapura Emas”**..

Sehingga Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura menjadi 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 lain 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 Penyelenggaran Pemerintahan Daerah Tahun 2025 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura semoga bermanfaat bagi pengambil kebijakan dalam upaya Pengelolaan Manajemen Kepegawaian dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (SDA) khususnya di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura.

Jayapura, 06 Januari 2026

**KERALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA JAYAPURA**

**RICHARD SUEBU, ST., M.Si
PEMBINA TK.I
NIP. 197309262000121004**

