



BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan, Sauntabel, Kompeten,
Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

#bangga
melayani
bangsa

RENCANA KERJA (RENJA)

**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 Syukur patut kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan KaruniaNya kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Walikota Jayapura 2025-2030 serta mewujudkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Jayapura periode 2025-2030 dan RPD Kota Jayapura pada tahun 2022-2026.

Oleh karena itu, dokumen Rencana Kerja 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 dan Fungsional bagi Aparatur Pemerintah Daerah selama satu tahun ke depan yang lebih efektif, optimal, kolaboratif, dan mencapai sasaran.

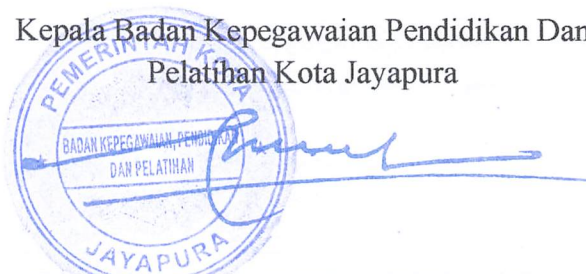
Akhirnya demi kesempurnaan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura, kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi secara aktif dalam penyusunan dokumen ini, semoga Kerjasama yang baik ini dapat ditingkatkan untuk perbaikan dimasa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

Demikian Rancangan Kerja Badan Kepegawaia Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 ini disusun dan disampaikan untuk dihimpun dan dibahas guna pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Tahun Anggaran 2026.

Terima Kasih, Tuhan Memberkati.

Jayapura, 17 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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja Tahun 2026 ini adalah merupakan tahun keempat bagi Pemerintah Kota Jayapura dalam pelaksanaan Rencana Strategis Peralihan Organisasi Perangkat Daerah yang disusun berdasarkan RPD 2022 -- 2026. Sehingga penyusunan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah (Renja OPD) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025 disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Jayapura dan merupakan dokumen induk perencanaan pembangunan tahunan dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) dimasa peralihan dimana masa jabatan Walikota dan Wakil Walikota telah berakhir yang didalamnya memuat kebijakan pembangunan daerah tahun anggaran 2022-2026

Dengan ditetapkannya UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), diamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan, dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang yang dituangkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), perencanaan jangka menengah dituangkan dalam dokumen Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) maupun perencanaan tahunan yang dituangkan dalam dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).

Sementara itu paralel dengan pembuatan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), sesuai dengan pasal 7 UU Nomor 25 tahun 2004 juga mewajibkan setiap OPD membuat dan memiliki Rencana Kerja (Renja) OPD, yang disusun dengan berpedoman kepada Renstra OPD dan mengacu kepada RKPD. Sedangkan RKPD dijadikan dasar penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD), Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS).

Rencana Kerja OPD merupakan penjabaran dari rencana jangka menengah dan jangka panjang, yang disusun berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah pada tahun-tahun yang sebelumnya, antisipasi terhadap permasalahan yang dihadapi dan mengakomodasikan, mempertimbangkan, berbagai kebijakan Nasional, kebijakan Pemerintah Provinsi Papua khususnya Kota Jayapura dan kebijakan Pemerintah Kota Jayapura serta mempertimbangkan hasil penjangkaran aspirasi masyarakat dan pemangku kepentingan pembangunan melalui penyelenggaraan



Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tahunan yang diselenggarakan secara berjenjang untuk keterpaduan Rencana Kerja (Renja) OPD.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2025, merupakan rencana pembangunan tahunan yang pada dasarnya disusun dalam rangka penentuan dan penetapan Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2026 beserta rencana anggarannya. Penyusunan Renja tahun 2026 ini menggunakan pagu indikatif tahun 2025 dan berpedoman pada RPJPD Kota Jayapura tahun 2001 - 2025.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2025, akan dijadikan sebagai pedoman dan rujukan dalam menyusun program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2026 yang telah ditetapkan Prioritas Pelayanan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Daerah yang Profesional, yang mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran Pelayanan Kepegawaian dan Kediklatan Aparatur Pemerintah yang bermoral. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang dalam penyusunannya juga memperhatikan program dan kebijakan dari Pemerintah Pusat yaitu Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi serta Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang merupakan Lembaga Pembina Kediklatan.

1.2 Landasan Hukum

Dalam menyusun Rencana Kerja ini, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura juga mempedomani ketentuan peraturan seperti dalam penyusunan Renstra diantaranya:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4424);



4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33);
5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (LNRI Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan LNRI Nomor 5494);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 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 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah beserta perubahannya;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 Tahun 2002 tentang Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan di Jajaran Departemen Dalam Negeri dan Daerah;
13. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
14. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 16 tahun 2019 tentang Pelatihan Kepemimpinan Administrator
15. Peratumn Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 22 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Prajabatan Golongan I dan II;
16. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 12 tahun 2020 tentang Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil;
17. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 18 tahun 2014 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I,II,dan III Tenaga Honorer;



18. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 tahun 2014 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Kediklatan;
19. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 tahun 2015 tentang pedoman penyelenggaraan Diklat Prajabatan Golongan I,II, dan III formasi K2;
20. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Jayapura 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, pengganti Peraturan Daerah Kota Jayapura Nomor 5 Tahun 2016;
22. Peraturan Walikota Jayapura Nomor 19 Tahun 2009 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Rencana Strategis Distrik dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura;
23. Peraturan Walikota Jayapura Nomor 24 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Diklat Pola Satu Pintu di Lingkungan Pemerintah Kota Jayapura;
24. Peraturan Walikota Jayapura Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah;
25. Dokumen Rancangan RPJMD Kota Jayapura 2022-2016 (yang akan dirubah menjadi Peraturan Daerah Kota Jayapura tentang RPJMD Kota Jayapura 2018-2022).

1.3 Maksud Dan Tujuan

Rencana kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura disusun dengan maksud:

1. Sebagai bagian dari dokumen perencanaan OPD yang sifatnya perencanaan tahunan, memuat program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam I (satu) tahun anggaran, yaitu Tahun Anggaran 2026;
2. Merupakan Operasionalisasi penjabaran Sasaran dan Kebijakan serta Program dan Kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan OPD.

Adapun tujuan dan penyusunan Renja ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjadi acuan bagi seluruh kegiatan perencanaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh semua unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura.
- b. Menjadi pedoman dalam menyusun RKA APBD maupun APBN, karena memuat indikasi rencana program kegiatan dan disertai dengan kebutuhan pendanaan APBD tahun 2025 dan prakiraan maju tahun 2026.



- c. Memperkuat koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan sinergi pelaksanaan program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan baik diprovinsi maupun Kabupaten Kota.
- d. Menjamin konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan (LAKIP)
- e. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya aparatur sipil negara secara efisien, efektif, dan berkelanjutan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2023 disusun mengacu pada sistematika penyusunan Rancangan Awal Renja OPD (PP No. 8 Tahun 2008 Pasal 40 Ayat 2) sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud Dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA OPD TAHUN LALU DAN CAPAIAN RENSTRA OPD.

Berisi uraian Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2025; Analisa Kinerja Pelayanan OPD; Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi OPD; Review terhadap rancangan awal RPJPD, RPJMD, RPD, dan RKPD; Penelaahan Usulan Kegiatan Masyarakat.

BAB III. TIJJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Berisi uraian tentang : Telaah terhadap Kebijakan Nasional dan Prioritas Pembangunan Nasional yang terkait dengan Tupoksi OPD; Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Tahun 2025; Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP.

Berisi tentang catatan penting yang perlu mendapat perhatian, serta kaidah-kaidah pelaksanaan dan rencana tindak lanjut.



BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA OPD

TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja OPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra OPD

Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Terkait dengan hal tersebut Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura selama tahun 2024 dan perkiraan target Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2025 serta Rencana Kerja Pada Tahun 2026. Pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran melalui tahapan sebagai berikut :

a. Penetapan Indikator Kinerja

Penetapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja Kegiatan meliputi indikator masukan (input), keluaran (output), hasil (outcom). Indikator-indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, laporan, buku dan indikator lainnya. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing-masing jenis indikator yang telah ditetapkan.

b. Capaian Analisis Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan. Pengukuran ini dilakukan dengan memanfaatkan data kinerja.

Evaluasi Program Tahun 2024

Pada Tahun Anggaran 2024 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura mendapatkan alokasi anggaran yang bersumber dari DPA Induk dan Perubahan



berasal dari Dana Alokasi Umum dan Dana Otonomi Khusus sebesar Rp.18.174.858.000,- yang terdiri dari Dana Alokasi Umum sebesar Rp. 12.774.858.000,- Dana OTSUS sebesar Rp. 5.400.000.000, Dana ABT sebesar Rp. 1.283.453.115, yang digunakan untuk pelaksanaan Program Dan Kegiatan yaitu Belanja tidak langsung dan Belanja langsung, Sesuai dengan Rencana Kerja 2023. Selama periode 2024 ini Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan 20 sub kegiatan dalam 2 program untuk memenuhi 7 sasaran strategi.

Penyerapan anggaran pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sudah memenuhi target kinerja hasil keluaran, dengan capaian realisasi Fisik program/kegiatan sebesar 99% dan Realisasi Keuangan sebesar 93,5%.

Sedangkan untuk tahun berjalan yakni Anggaran tahun 2025 sesuai Rencana Kerja OPD baru yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura anggaran yang berasal dari DAU sebesar Rp.15.760.136.000,- dan Dana Otonomi Khusus (DOK) sebesar Rp. 5.400.000.000 terurai dalam 3 program dan 11 kegiatan serta 37 Sub Kegiatan diharapkan keberhasilan kinerja mencapai 100 % atau minimal melebihi dari capaian tahun 2024, baik realisasi keuangan maupun realisasi fisik.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan OPD

1) Analisis Lingkungan Strategis

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 Afirmasi Papua.
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional
- 8. Unit Pelaksana Teknis

2) Analisis Lingkungan Internal

Analisis lingkungan internal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang menjadi kekuatan dan kelemahan yang ada diruang lingkup kepegawaian pada kondisi terkini. Adapun kekuatan dan kelemahan Yang teridentifikasi sebagai berikut:

a. Kekuatan (Strengths)

- 1. Memiliki Perda SOTK Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura, Struktur dan tupoksi, serta SOP yang jelas.
- 2. Memiliki perencanaan strategis.
- 3. Memiliki skala prioritas.
- 4. Memiliki acuan peraturan dalam pengelolaan kepegawaian dan kediklatam
- 5. Memiliki SDM aparatur yang memadai.
- 6. Profesionalisme pegawai.
- 7. Memiliki Pengendalian Jumlah Pegawai dengan cara Seleksi pada Mutasi Masuk
- 8. Sudah Memiliki Sistem Pelayanan Kepegawaian Berbasis Elektronik melalui Si-BTM dan E-Office
- 9. Sudah memiliki Aplikasi Manajemen Talenta (SiMATA)

b. Kelemahan (Weekness)



1. Belum optimalnya pengelolaan kepegawaian dan kediklatan melalui Diklat Satu Pintu
2. Belum dilakukannya analisis beban kerja pada unit kerja,
3. Belum optimalnya pengembangan kompetensi PNS.
4. Kurangnya pengendalian jumlah PNS.
5. Belum tersedianya Pengelolaan Assesmen Senter
6. Belum memiliki SPM.

3) Analisis Lingkungan Eksternal

Analisis lingkungan eksternal merupakan analisis yang dilakukan terhadap faktor-faktor yang berada diluar lingkup kepegawaian pada kondisi terkini yang terdiri dari peluang dan tantangan. Adapun peluang dan tantangan dimaksud sebagai berikut.

a Peluang (Opportunities)

1. Adanya komitmen pemimpin.
2. Adanya fasilitas pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan pegawai.
3. Adanya fasilitasi kerjasama peningkatan dan pengembangan kualitas SDM aparatur daerah.
4. Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.
5. Adanya fasilitasi pengembangan jabatan fungsional.
6. Adanya pemerataan manajemen PNS melalui penerapan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang seragam.

b. Tantangan (Threats)

1. Adanya tuntutan reformasi birokrasi pada perbaikan kinerja kepegawaian
2. Kebutuhan akan pelayanan publik yang menuntut good governance dan good clean kepegawaian.
3. Adanya arus globalisasi dan intervensi politik yang berdampak pada aspek pembinaan manajemen kepegawaian terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi) ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur.

Berdasarkan Undang — Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun perencanaan berdasarkan pagu indikatif dan produk perencanaan yang disusun



merupakan hasil dari proses perencanaan yang telah memadukan proses politik, proses teknokratik, proses partisipatif dan proses bottom-up dan top down, yang disebut dengan istilah dari shopping list ke working plant. Keterpaduan proses perencanaan ini diharapkan akan lebih banyak dapat menampung aspirasi masyarakat

Untuk dapat mendukung berjalannya perencanaan dengan baik, kemampuan teknis perencanaan perlu ditingkatkan, sehingga dapat mendorong berkembangnya aspirasi masyarakat yang tertuang dalam usulan kegiatan-kegiatan yang memang benar-benar dibutuhkan.

Pada umumnya kualitas pelayanan Kepegawaian dan penyelenggaraan Kediklatan di Kota Jayapura mengalami peningkatan beberapa indikator yang menyebabkan adanya peningkatan kualitas penyelenggaraan

Adapun analisis terhadap capaian kinerja pelayanan OPD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Adalah sebagai berikut:

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggnraan Tugas dan Fungsi OPD

Dalam pelaksanaan tugas pada tahun 2025, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura melaksanakan kegiatan- kegiatan maupun tugas-tugas rutin. Dalam pengelolaan Manajemen Kepegawaian bagi PNS pelaksanaanya didasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria yang ditetapkan Pemerintah dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian.

1) Isu Strategis, Pernasalahan 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 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 Pengelolaan 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 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;
- k Belum maksimalnya Penilaian Kinerja yang harus disesuaikan dengan BKN RI



3) Isu Strategis Permasalahan Bidang Data, Pengadaan Dan Pemberhentian permasalahan yang terkait dengan Bidang Data, Pengadaan Dan Pemberhentian, 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. Data Pegawai Belum terupdate secara berkala;
- d. Jaringan internet yang belum sepenuhnya baik dan lancar;
- e. Kurang intensnya Rekonsiliasi data pegawai dengan unit kerja/OPD dan BKN,
- f. Kurang optimalnya penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian;
- g. Kurang tersedianya dana pada proses pengajuan NIP bagi CPNS(CASN);
- h. Penegakan aturan kedisiplinan ASN belum maksimal (sesuai PP Nomor 94 Tahun 2021), masih berdasarkan Evaluasi Kinerja melalui Aplikasi Si-BTM sehingga aplikasi I'DIS belum sepenuhnya digunakan;

4) Isu Strategis Permasalahan Bidang Diklat

Beberapa permasalahan yang terkait dengan Bidang Kediklatan, sebagai berikut :

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;

- a. Diklat Teknis dan Fungsional belum diakomodir sehingga peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur belum terlaksana maksimal;
- b. 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;
- c. 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 ,



- d. Proses STTPL mengalami keterlambatan karena harus menunggu rekomendasi dari Badan Pengelola SDM Provinsi Papua sebagai Lembaga Koordinasi Kediklatan.
- 5) Isu Strategis Termasalahan di Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. 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;
 - b. Masih kurangnya widyaiswara terlebih untuk pengampu mata diklat teknis dan fungsional;
 - c. Minimnya insentif widyaiswara dibandingkan Provinsi maupun Kabupaten lain di Papua;
 - d. Modul dan bahan ajar belum tersedia sepenuhnya;
 - e. 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.
 - f. Belum tersedianya Dana Bantuan Belajar secara merata, yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui sekolah kedinasan dan sekolah afirmasi papua;
 - g. Sumber dana OTSUS belum sepenuhnya dapat digunakan untuk pengembangan sumber daya aparatur dan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2025 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 serta Pendidikan Kedinasan Dan Afirmasi Papua dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura, maka Ketersediaan kantor tempat diklat, sarana prasarana penunjang perkantoran dan kediklatan telah mendapatkan perhatian khusus dari Pemerintah Kota Jayapura sehingga telah dibangun Gedung baru yang akan digunakan pada tahun 2025 ini sehingga 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 memijudkan tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Jayapura tahun 2018-2022 dan Renstra Peralihan 2022-2026, maka Strategi dan kebijakan yang akan ditempuh BKPP Kota Jayapura pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

I. 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.

II. 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 ataupun 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 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 dan perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

- III. 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.

2.4 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.

2.5 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.



TABEL
RUMUS RENCANA PROGRAM, KEGIATAN PENDANAAN TAHUN 2024 DAN PRAKIRAAN MAJU TAHUN 2025
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOTA JAYAPURA

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab				
								Target	Rp	Target	Rp					
1	2	3	4	5	7	8	9	16	17	18	19	22				
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Perkantoran Untuk Lebih Baik Melalui Pelayanan Elektronik Dan Digital Yang Lebih Efektif Dan Efisien	Seluruh Urusan Administrasi Kepegawaian ASN Pemerintah Kota Jayapura	Aparatur Sipil Negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dengan peningkatan kesejahteraannya	5			UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN										
			5	03			KEPEGAWAIAN									
			5	03	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Terselenggaranya Pengelolaan Administrasi Perkantoran Yang Baik dan berkualitas dan Terlaksananya Program Perencanaan SKPD dengan Baik							
			5	03	01	1.01	Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						BKPP		
			5	03	01	1.01	01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	-	-	-	3 Dokumen	15.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.01	02	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	-	-	-	1 Dokumen	2.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.01	03	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	-	-	-	1 Dokumen	10.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.01	04	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	-	-	-	1 Dokumen	10.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.01	05	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	Kordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	-	-	-	1 Dokumen	10.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.01	06	Kordinasi Dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Kordinasi Dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	-	-	-	1 Dokumen	10.000.000	BKPP	
			5	03	01	1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah								
			5	03	01	1.02	01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN	65	71	6.850.136.000	80	8.000.000.000	BKPP
			5	03	01	1.02	02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	03	Pelaksanaan Penatausahaan Dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Pelaksanaan Penatausahaan Dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	04	Koordinasi Dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Koordinasi Dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	05	Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	06	Pengelolaan Dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Pengelolaan Dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	07	Koordinasi Dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.02	08	Penyusunan Pelaporan Dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	Penyusunan Pelaporan Dan Analisis Prognosis Realisasi Anggaran	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.03		Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah							
			5	03	01	1.03	01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.03	02	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.03	03	Koordinasi Dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	Koordinasi Dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	
			5	03	01	1.03	04	Pembinaan, Pengawasan, Dan Pengendalian Barang Milik Daerah Pada SKPD	Pembinaan, Pengawasan, Dan Pengendalian Barang Milik Daerah Pada SKPD	-	-	-	-	-	BKPP	

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab
												Target	Rp	Target	Rp	
		Tersedianya fasilitas penunjang perkantoran	5	03	01	1.03	05	Rekonsiliasi Dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Rekonsiliasi Dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada SKPD		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.03	06	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.03	07	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD	Pemanfaatan Barang Milik Daerah SKPD		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah							BKPP
			5	03	01	1.05	01	Peningkatan Sarana Dan Prasarana Disiplin Pegawai	Peningkatan Sarana Dan Prasarana Disiplin Pegawai		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian	71 Set	71 Set	69.000.000	80 Set	80.000.000	BKPP
			5	03	01	1.05	03	Pendataan Dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Pendataan Dan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	04	Koordinasi Dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Koordinasi Dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Laporan	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	05	Monitoring, Evaluasi, Dan Penilaian Kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, Dan Penilaian Kinerja Pegawai	Laporan	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	06	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	07	Pemulangan Pegawai Yang Meninggal Dalam Melaksanakan Tugas	Pemulangan Pegawai Yang Meninggal Dalam Melaksanakan Tugas	Laporan	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	08	Pemindahan Tugas ASN	Pemindahan Tugas ASN		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	09	Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas Dan Fungsi	Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas Dan Fungsi	Laporan	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	10	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan	Laporan	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.05	11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-undangan		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Administrasi Umum Perangkat Daerah							BKPP
			5	03	01	1.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Unit	50 Unit	3 Jenis	10.910.000	1 Jenis	899.266.147	BKPP
			5	03	01	1.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Unit	1 Unit	8 Paket	1.435.812.800	30 Unit	721.319.000	BKPP
			5	03	01	1.06	03	Penyediaan Peralatan Rumah tangga	Penyediaan Peralatan Rumah tangga	Jumlah Jenis	24 Jenis	15 Jenis	43.955.000	15 Jenis	43.955.000	BKPP
			5	03	01	1.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Jenis	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Jenis	31 Jenis	6 Jenis	34.113.000	6 Jenis	34.113.000	BKPP
			5	03	01	1.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Example	288 Exp	288 Exp	3.156.000	288 Exp	3.156.000	BKPP
			5	03	01	1.06	07	Penyediaan Bahan/Material	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Liter	3250 Liter	2133	70.800.000	2133	70.800.000	BKPP
			5	03	01	1.06	08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Kotak	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Orang	10 Orang	3 Laporan	418.627.000	3 Laporan	418.627.000	BKPP
			5	03	01	1.06	10	Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.06	11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD		-	-	-	-	-	BKPP

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab
												Target	Rp	Target	Rp	
			5	03	01	1.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah							BKPP
			5	03	01	1.07	01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional Atau Lapangan		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	03	Pengadaan Alat Besar	Pengadaan Alat Besar		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	04	Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Pengadaan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	05	Pengadaan Mebel	Pengadaan Mebel		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	06	Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Pengadaan Aset Tetap Lainnya		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	08	Pengadaan Aset Tak Berwujud	Pengadaan Aset Tak Berwujud		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	09	Pengadaan Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Pengadaan Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	10	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.07	11	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Pengadaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya		-	-	-	1 Paket	460.000.000	BKPP
		Tersedianya fasilitas penunjang pelayanan kedinasan	5	03	01	1.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah							BKPP
			5	03	01	1.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Dokumen	1 Dokumen	1 Dokumen	12.000.000	1 Dokumen	12.000.000	BKPP
			5	03	01	1.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Rekening	1 Rekening	5 Jenis	437.790.000	5 Jenis	437.790.000	BKPP
			5	03	01	1.08	03	Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan	6 Orang	1 Laporan	232.596.000	1 Laporan	232.596.000	BKPP
		Terpeliharanya Barang Penunjang Urusan Kedinasan	5	03	01	1.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah							BKPP
			5	03	01	1.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya pemeliharaan, Dan Pajak Kendaraan, Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya pemeliharaan, Dan Pajak Kendaraan, Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Penyediaan Jasa Pemeliharaan , Biaya pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit	2 Unit	3 Unit	28.740.000	3 Unit	28.740.000	BKPP
			5	03	01	1.09	03	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Perizinan Alat Besar	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Perizinan Alat Besar		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.09	04	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan Dan Perizinan Alat Angkutan Darat Tak Bermotor		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.09	05	Pemeliharaan Meubel	Pemeliharaan Meubel		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.09	06	Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Pemeliharaan Peralatan Dan Mesin Lainnya		-	-	30.500.000	-	30.500.000	BKPP
			5	03	01	1.09	07	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	01	1.09	08	Pemeliharaan Aset Tak Berwujud	Pemeliharaan Aset Tak Berwujud		-	-	-	-	-	BKPP

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab
												Target	Rp	Target	Rp	
			5	03	01	1.09	09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Ruangan	—	—	—	—	—	BKPP
			5	03	01	1.09	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana Dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya		—	—	—	—	—	BKPP
			5	03	01	1.09	11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya		—	—	—	1 Paket	500.000.000	BKPP
			5	03	01	1.09	12	Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah	Pemeliharaan/Rehabilitasi Tanah		—	—		—		BKPP
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	Indeks Profesionalitas ASN sebagai	Pegawai Negeri Sipil yang meningkat tingkat	5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Presentase Pemenuhan Prasarana Kedisiplinan Aparatur						BKPP
			5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN							BKPP
			5	03	02	2.01	01	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN		—	—	—			BKPP
			5	03	02	2.01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dok	20 Buku	1 Dokumen	100.000.000	1 Dokumen	100.000.000	BKPP
			5	03	02	2.01	03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK		—	—	—			BKPP
			5	03	02	2.01	04	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Formasi	1028 TH	2248	900.000.000	3276	300.000.000	BKPP
			5	03	02	2.01	05	Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN	Jumlah Dokumen Hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pemberhentian ASN		—	—	—			BKPP
		Penyelesaian pelayanan administrasi	5	03	02	1.01	06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dok	100 SK	100 SK	150.000.000	150 SK	200.000.000	BKPP
			5	03	02	1.01	07	Evaluasi Pemberhentian ASN		—	-	-	-	-	-	BKPP
		Aparatur Sipil Negara yang meningkat	5	03	02	1.01	08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah ASN yang terfasilitasinya Lembaga Profesi ASN	Jumlah ASN	100 Orang	100 Orang	120.000.000	100 ASN/1 Aplikasi	150.000.000	BKPP
			5	03	02	1.01	09	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN	Jumlah Dokumen Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN		—	—	—			BKPP
		Peningkatan Sarana dan Prasarana yang berbasis kantor	5	03	02	1.01	10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Aplikasi	2 Aplikasi	2 Aplikasi	130.000.000	2 Aplikasi	350.000.000	BKPP
										Jumlah Layanan	1 Website	1 Website		1 Website		
			5	03	02	1.01	11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Buku	16 Buku	16 Dokumen	112.000.000	16 Dokumen	150.000.000	BKPP
			5	03	02	1.01	12	Evaluasi Data, Informasi dan Sitem Informasi Kepegawaian	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Data, Informasi dan Sitem Informasi Kepegawaian		—	—	—			BKPP
			5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Mutasi dan Promosi ASN							BKPP
			5	03	02	2.02	01	Pengelolaan Mutasi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen	500 SK	500 Dokumen	250.000.000	500 Dokumen	300.000.000	BKPP

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab
												Target	Rp	Target	Rp	
			5	03	02	2.02	02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Dokumen	900 SK	900 Dokumen	400.000.000	900 Dokumen	500.000.000	BKPP
			5	03	02	2.02	03	Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Tersedianya Pejabat Yang berkompetensi	JPT	-	-	4 Jabatan	600.000.000	BKPP
			5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Pengembangan Kompetensi ASN							BKPP
			5	03	02	1.03	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN Meningkatnya Kapasitas Kinerja ASN		-	-	-			BKPP
			5	03	02	1.03	02	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center		-	-	-	1 Dokumen	500.000.000	BKPP
			5	03	02	1.03	03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN		-	-	-			BKPP
			5	03	02	1.03	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Dokumen Pendidikan Lanjutan ASN yang dikelola	Jumlah ASN/Orang	120 ASN	186 ASN	3.470.000.000	300 ASN	6.000.000.000	Dau dan Otsus BKPP
			5	03	02	1.03	05	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat GTA		ASN	140	250.000.000	200	300.000.000	BKPP
			5	03	02	1.03	06	Facilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN	-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	07	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Jabatan ASN		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	08	Penyusunan Administrasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN		-	-	-			BKPP
			5	03	02	1.03	09	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	10	Facilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Fungsional ASN (Kelas Asesor)		ASN	20	320.000.000	30 ASN	425.000.000	BKPP
			5	03	02	1.03	11	Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Diklat dan Sertifikasi Pejabat Fungsional		-	-	-			BKPP
			5	03	02	1.03	12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Fungsional ASN yang dibina		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	14	Facilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	1.03	15	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional		-	-	-	-	-	BKPP
			5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur							BKPP

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode					Program dan Kegiatan	PROGRAM - KEGIATAN - SUB KEGIATAN DENGAN (KEPMENDAGRI NOMOR 050-3078 TAHUN 2020)	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Rencana Tahun 2025		Prakiran Maju Rencana Tahun 2026		Unit Kerja SKPD Penanggung Jawab
												Target	Rp	Target	Rp	
			5	03	02	2.04	01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		–	–	–	–	–	BKPP
			5	03	02	2.04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Aplikasi	1 Aplikasi	1 Aplikasi	300.000.000	1 Aplikasi	400.000.000	BKPP
			5	03	02	2.04	03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		–	–	–			BKPP
		Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kebutuhan dasar dengan meningkat kesejahteraan	5	03	02	1.04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	Piagam Satyalencana Karya Satya	200 ASN	200 ASN	130.000.000	300 ASN	200.000.000	BKPP
			5	03	02	1.04	05	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa		–	–	–			BKPP
			5	03	02	1.04	06	Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur		–	–	–			BKPP
		Menurunnya Aparatur Sipil Negara dalam proses penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara	5	03	02	2.04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Disiplin	Jumlah Kasus	Pengaduan	Dokumen	100.000.000	Dokumen	150.000.000	BKPP
			5	03	02	1.04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN		–	–	–	–	–	BKPP
			5	03	02	1.04	09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani		–	–	–	–	–	BKPP
			5	03	02	1.04	10	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN		–	–	–	–	–	BKPP
Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	Indeks Profesionallitas ASN sebagai	Aparatur Sipil Negara yang meningkat	5	04	02			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Presentase ASN yang mengikuti Pendidikan & Pelatihan Formal						BKPP
			5	04	02	1.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis							BKPP
			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 Pemerintahan Umum	Jumlah 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 yang disusun (Talent Scouting)	Jumlah ASN	ASN	25	350.000.000	50 ASN	500.000.000	BKPP
			5	04	02	1.01	02	Penyusunan Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dam pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Penyusunan Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dam pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Modul/Buku Dan Laporan	Buku/Modul	16 Dokumen	100.000.000	1 Laporan	150.000.000	BKPP
			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	Jumlah ASNyang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN	ASN	7	2.400.000.000	15	6.000.000.000	Otsus BKPP

BAB III

TUJUAN, SASARAN, DAN PROGRAM KEGIATAN

1.1. TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL

Program kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura adalah program yang ada di daerah, sesuai kebutuhan di daerah khususnya dalam peningkatan kualitas Aparatur Pemerintah Kota Jayapura. Sehingga arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan pembangunan provinsi terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura, yaitu melaksanakan desentralisasi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur.

1.2. TUJUAN DAN SASARAN RENJA OPD

Penetapan tujuan dan sasaran didasarkan pada identifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan (Critical Success Factor) yang ditetapkan setelah penetapan visi dan misi. Penetapan tujuan akan mengarah kepada perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan Visi dan Misi. Sedangkan sasaran menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan terfokus yang bersifat spesifik, terinci, terukur dan dapat dicapai.

Adapun tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2025, seperti yang tertuang dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura Tahun 2018-2022 dan Renstra Peralihan Tahun 2022-2026 untuk program dan kegiatan di tahun 2026.

a. Tujuan Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura:

1. Terwujudnya sumber daya aparatur pemerintah daerah yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas-tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS.
2. Terciptanya kesamaan Visi dan dinamika berpikir aparatur pemerintah daerah Kota Jayapura dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat.
3. Tersedianya administrasi yang tertib, didukung oleh sarana prasarana yang memadai dalam menunjang kegiatan pelayanan pengelolaan kepegawaian dan kediklatan.



b. Sasaran Renja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura:

1. Peningkatan kapasitas struktur organisasi yang efektif, efisien, rasional dan proporsional;
2. Peningkatan kapasitas tata laksana penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja pemerintahan daerah;
3. Pelembagaan budaya kerja organisasi yang produktif dan positif berdasarkan nilai-nilai luhur budaya bangsa;
4. Peningkatan kapasitas anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
5. Peningkatan kapasitas sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan tugas; dan

Penerapan standar prosedur operasi (standard operating procedure) dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dan pelayanan umum

1.3. PROGRAM DAN KEGIATAN

Program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu dan beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga Pengelola Kepegawaian serta Lembaga Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Pemerintahan Daerah yang melaksanakan pengelolaan Kediklatan Apratur Pemerintah Daerah dalam menyusun dan merumuskan kebijakan teknis di bidang Kediklatan daerah dituntut untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas terutama produk Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintahan yang Profesional, Apabila dikaitkan dengan pencapaian Visi dan Misi Kota Jayapura, pada dasarnya kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura adalah sebagai "arah" setiap program kegiatan Kediklatan bagi aparatur pemerintah daerah dan sistem yang akan memberikan kemudahan bagi OPD untuk menentukan arah dan sasaran kegiatan, lingkup dan pengukuran tingkat kesuksesannya. Sejalan dengan Visi Kota Jayapura tahun 2018-2022 yaitu: "MEWUJUDKAN MASYARAKAT KOTA JAYAPURA YANG BERIMAN, MAJU, MANDIRI DAN SEJAHTERA" Serta Visi Kota Jayapura berdasarkan RPJPD 2005-



2025 adalah “Mewujudkan Kota Jayapura Yang Beriman, Maju, Mandiri, Dan Sejahtera” Berdasarkan visi tersebut dan analisis permasalahan pokok bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan serta Misi Ke-4 yaitu ”Membangun Tata Pemerintahan Yang Baik Dengan Dukungan Kapasitas Birokrasi Yang Profesional” maka program dan kegiatan yang dirancang Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura tahun 2026 mengacu pada Peningkatan Pengelolaan Kepegawaian dan Kualitas Aparatur melalui program dan Kegiatan yaitu:

1. Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah
4. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
5. Administrasi Umum Perangkat Daerah
6. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
7. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
9. Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN
10. Mutasi dan Promosi ASN
11. Pengembangan Kompetensi ASN
12. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
13. Pengembangan Kompetensi Teknis
14. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Program dan Kegiatan diatas meliputi berbagai sub kegiatan yang saling berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura guna mencapai Target dan Tujuan dalam melaksanakan Pengelolaan Kepegawaian dalam Peningkatan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kota Jayapura.



BAB IV

PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) menjadi sangat penting artinya dalam mengaplikasikan berbagai persoalan terkait dengan perencanaan program yang akan dilaksanakan satu tahun kedepan. Output Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura adalah Program Tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura yang sesuai dengan Tupoksi dan sasaran Program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura.

4.1 Kaidah pelaksanaan

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura selain menjadi rencana pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2026, juga berfungsi pula sebagai sarana peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura. Sebagai bahan pelaksanaan kegiatan selama Tahun 2026. RENJA juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan kegiatan yang dilaksanakan dalam satu tahun bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura. RENJA juga memberikan umpan balik yang sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan dan penyusunan rencana di masa mendatang oleh para pimpinan manajemen dan seluruh staf Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sehingga akan diperoleh peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dimasa mendatang.

Disamping itu RENJA juga sebagai bahan MUSRENBANG yang dilaksanakan setiap tahunnya.

4.2 Rencana Tindak Lanjut

Rencana tindak lanjut dari program kegiatan yang telah disusun dalam RENJA tahun 2026 dapat dilaksanakan secara berkesinambungan, sehingga tidak terjadi kevakuman program dan kegiatan diakhir tahun perencanaan. Oleh karena itu program dan kegiatan yang dipertahankan adalah program dan kegiatan yang merupakan tugas rutin Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura dan Program Prioritas Kegiatan guna Peningkatan Kesejahteraan Aparatur maupun Sumber Daya Aparatur dilingkungan Pemerintah Kota Jayapura.



Dan sesuai PP Nomor 18 Tahun 2016 dan Perda Nomor 5 tahun 2016 sudah terbentuk OPD baru gabungan dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Jayapura dan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura, disamping itu sudah melaksanakan Peraturan Walikota Nomor 24 tahun 2015 tentang Sistem Diklat Pola Satu Pintu di lingkungan pemerintah Kota Jayapura, dimana setiap OPD yang akan menyelenggarakan Diklat, Bimtek, maupun Sosialisasi harus berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura sehingga Output dari kegiatan tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan regulasi terbaru baik Undang-undang maupun Pemerintah Pusat melalui BKN, Kemenpan RB, Maupun Kemendagri.

Demikian Rencana Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Jayapura disusun untuk pedoman penyusunan kegiatan tahun 2026 kedepan.

