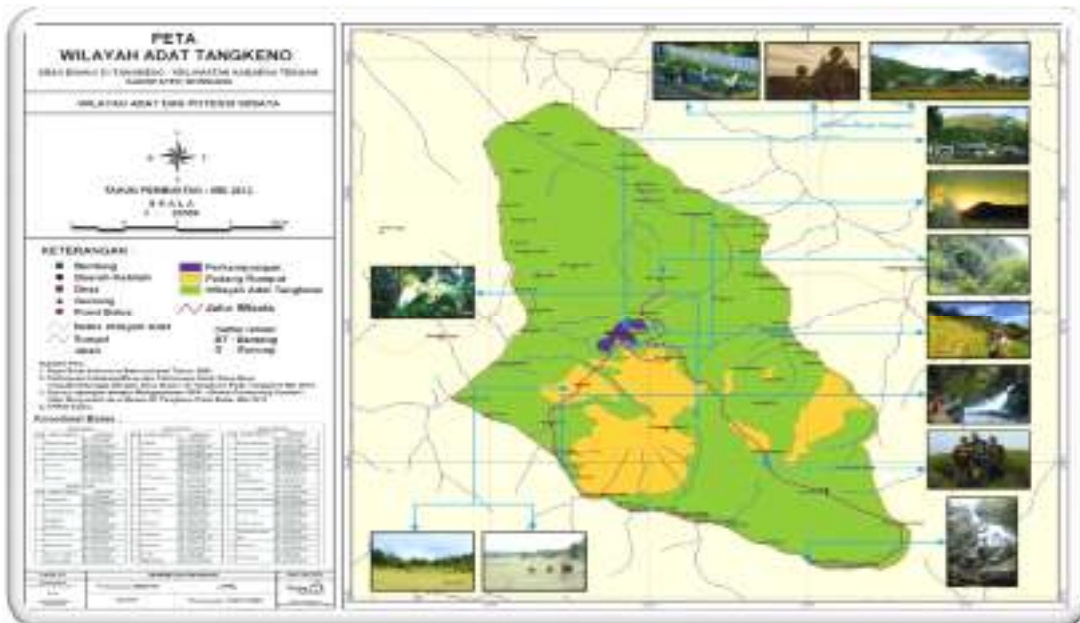


RENJA 2022

**BADAN KEPEGAWAIAN & PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BOMBANA**





KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah dan karuniaNya, penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 dapat diselesaikan. Renja OPD merupakan dokumen perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk periode 1 (Satu) Tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (Satu) Tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Renstra OPD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022, merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2017-2022. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.



Melalui penyusunan Renja ini semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak- pihak yang berkepentingan khususnya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good and clean governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah. Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya rencana kerja Tahun 2022 ini diucapkan terima kasih.

Rumbia, Juli 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BOMBANA



H. ALMIN, S.Sos

NIP. 1231 198207 1 022



DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR		I
DAFTAR ISI		II
BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	2
1.2	Landasan Hukum	5
1.3	Maksud dan Tujuan	9
1.4	Sistematika Penulisan	11
BAB II	EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU	13
2.1	Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD	15
2.2	Analisis Kinerja Pelayanan SKPD	18
2.3	Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD	18
2.4	Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	23
BAB III	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	24
3.1	Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	24
3.2	Tujuan dan Sasaran Renja SKPD	26
3.3	Program dan Kegiatan	27
BAB IV	PENUTUP	32
	Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

Renja OPD mempunyai fungsi penting dan sangat fundamental dalam sistem perencanaan daerah karena renja OPD adalah perencanaan pada unit organisasi terendah dan terkecil di pemerintah daerah yang memberikan masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di peringkat yang lebih atas seperti RKPD, Renstra SKPD, RPJMD dan bahkan RPJPD. Disamping itu Renja SKPD berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan utama dari penyelenggaraan pemerintah daerah. Sehingga kualitas penyusunan Renja OPD dengan demikian akan sangat menentukan kualitas pelayanan OPD yang diberikan kepada masyarakat penggunaannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana adalah merupakan Unit Kerja yang mengelola Data Administrasi Kepegawaian internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana, yang memiliki peran penting dalam mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Bombana yakni Kabupaten Bombana sehat, cerdas, kreatif dan berwawasan lingkungan menuju masyarakat yang sejahtera dan mandiri.

Dalam mewujudkan visi tersebut, BKPSDM Kabupaten Bombana telah menetapkan rencana kerja tahunan yang mendukung terwujudnya visi dimaksud. Dengan ditetapkannya rencana kerja, maka diharapkan seluruh kegiatan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Kabupaten Bombana



memiliki arah yang jelas dan hasil yang terukur, yang pada akhirnya dapat dinilai tingkat keberhasilannya.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Organisasi Perangkat Daerah (RKA OPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022. Sedangkan Rencana Kerja Anggaran OPD akan menjadi acuan dalam menentukan Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA PPAS) dan Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran OPD

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan, dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah maupun perencanaan tahunan. Untuk itu setiap daerah (kabupaten/kota) harus menetapkan rencana pembangunan jangka panjang (RPJP) daerah, rencana pembangunan jangka menengah (RPJM) daerah dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD). Paralel dengan pembuatan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD), sesuai dengan pasal 7 Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 diwajibkan kepada setiap SKPD membuat dan memiliki rencana kerja (Renja) SKPD, yang disusun dengan berpedoman kepada renstra SKPD dengan 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 merupakan dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Renja OPD juga merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Disamping itu Renja OPD juga merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan Instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercatat dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari kinerja Organisasi Perangkat Daerah pada tahun 2022.

Dari uraian arti strategis mengenai Renja diatas, maka disusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran, yang secara substansial merupakan terjemahan dari visi, misi dan program Organisasi Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD serta juga merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercatat dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai Tahun 2022 telah dilaksanakan.



Sesuai amanat tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah pada tahun 2021 ini menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana tahun 2022 dan merupakan tahun transisi karena Tahun 2022 adalah akhir dari periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2017 – 2022. Renja OPD merupakan dokumen rencana pembangunan OPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh OPD, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam prosesnya, penyusunan renja OPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD, oleh karena itu penyusunan rancangan renja OPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting OPD, evaluasi pelaksanaan renja OPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian renstra OPD. Keterkaitan antara rencana kerja OPD dengan Dokumen RKPD dapat dilihat dalam bagan tersebut di bawah ini :



- Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);



8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1737);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
13. 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);



14. Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
15. 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, Perencanaan Pembangunan Daerah.
16. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman penyusunan, pengendalian dan evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 470);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bombana (Lembaran Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2012 Nomor 22);



19. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 6 Tahun 2017 tentang RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2005 - 2025.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017-2022 dimaksudkan sebagai arah pembangunan Kabupaten Bombana. Renja ini dapat digunakan sebagai bahan Pedoman bagi pemangku kepentingan untuk mewujudkan Tujuan dan sasaran pembangunan daerah Kabupaten Bombana selama periode tahun 2017-2022. Selain itu, dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang ditetapkan dalam peraturan kepala daerah tentang RPD. Rencana Kerja ini memberikan tuntutan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Draft Awal Rencana Kerja sebagai bagian integral dari Rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang utuh dan disusun dalam kerangka suatu sistem Penyusunan Rencana Kerja yang efektif dan efisien.

Maksud penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 yaitu :

1. Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bombana untuk



membuat suatu Program/Kegiatan yang menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2017-2022, RKPD Tahun 2017 sampai dengan RKPD Tahun 2022 dan Rancangan APBD Tahun 2017 sampai dengan Rancangan APBD Tahun 2022;

2. Rencana Kerja (RENJA) menjadi instrument penyelenggaraan pemerintahan daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan;
3. Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana Evaluasi atas Pencapaian Kinerja Tahun sebelumnya sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Tiga Tujuan utama RENJA tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 adalah agar tersedia dokumen Pengelolaan administrasi Kepegawaian, Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan aparatur dalam rangka peningkatan disiplin pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Bombana yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana dalam kurun waktu 5 tahun, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana.



Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 adalah yaitu agar tersedia dokumen Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana dalam kurun waktu 5 tahun, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan Dokumen perubahan Rencana Pembangunan Daerah (Perubahan RPD) Kabupaten Bombana Tahun 2022 mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah yang berakhir pada Tahun 2022.

Untuk Dapat memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis maka dalam menyusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 ini dibuat dengan sistematika penulisan sebagai berikut :



BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Landasan hukum
- 1.3 Maksud dan tujuan
- 1.4 Sistematika penulisan

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu Dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah
- 2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
- 3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

BAB V PENUTUP



BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2022

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana selama Tahun 2022 dan perkiraan target tahun 2023.

Pagu Anggaran Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana sebesar Rp. 7.136.364.645,- dengan 3 program dan 12 kegiatan.



Pelaksanaan Renja tersebut terintegrasi dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana disusun sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) Tahun dan Tahunan.

Kegiatan evaluasi hasil pelaksanaan renja OPD tahun lalu dan pencapaian kinerja renstra OPD ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan renstra OPD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Selain itu, Renja yang disusun juga ditujukan memacu penyelenggaraan pembangunan agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan tahun mendatang. Bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Renja dipandang sebagai :

- ❖ Alat bantu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- ❖ Gambaran visi, misi, persepsi, interpretasi serta strategi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana untuk mengantisipasi tantangan pembangunan yang dihadapi
- ❖ Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses pencapaian sasaran yang ditetapkan.



2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian

Renstra Perangkat Daerah

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana selama Tahun 2022 dan perkiraan target Tahun 2023.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana pada Tahun 2022 melaksanakan 3 (Tiga) program 2 (Dua) Urusan. Dari 3 (Tiga) program, 2 (Dua) Urusan tersebut, semua Program Kegiatan tidak memenuhi Target. Secara rincian diuraikan sebagai berikut :

Realisasi Program yang tidak memenuhi Target Kinerja :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kabupaten/kota melalui Kegiatan :
 - Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan



target 100% yang tercapai 99,90%.

- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan Target 100% yang tercapai 91,04%.
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan target 100% yang tercapai 99,98%.
- Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan Target 100% yang tercapai 99,68%.
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan Target 100% yang tercapai 94,33%.
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan Target 100% yang tercapai 97,22%.
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan target 100% yang tercapai 99,96%.

2. Program Kepegawaian Daerah melalui Kegiatan :

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan target 100% yang tercapai 99,48%
- Mutasi dan Promosi ASN dengan target 100% yang tercapai 99,96%
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan target 100% yang tercapai 98,18%

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui kegiatan :

- Pengembangan Kompetensi ASN dengan Target 100% yang tercapai 99,93%.



- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan target 100% yang tercapai 96,99%.

Evaluasi Pelaksanaan Renja ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatan, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra OPD serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 terdapat 3 Program dan 12 Kegiatan. Secara rincian diuraikan sebagai berikut :

A. Program Penunjang Urusan Pemerintahan daerah Kabupaten/Kota

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Rp. 82.150.900;
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah sebesar Rp. 1.990.255.945;
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah sebesar Rp. 67.049.700;
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah sebesar Rp. 415.489.700;
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah sebesar Rp. 1.133.066.000;
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sebesar Rp. 65.690.000;
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan sebesar Rp. 128.630.000.

B. Program Kepegawaian Daerah

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp. 687.850.800;
2. Mutasi dan Promosi ASN sebesar Rp. 404.086.000;



3. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur sebesar Rp. 179.094.000.
- C. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia
1. Pengembangan Kompetensi Teknis sebesar Rp. 611.805.100;
 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional sebesar Rp. 1.371.196.500.

2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD

Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2008, dan peraturan pemerintah nomor 38 tahun 2007.

Secara umum Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan tugas pokok dan Fungsinya sebagai Lembaga penunjang pelaksanaan pemerintah di bidang pengelolaan kepegawaian dalam melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Dalam melaksanakan Program dan Kegiatan yang bersifat administrative maupun teknis secara proporsional telah berjalan baik.

Adapun Indikator keberhasilan terhadap pelaksanaan tugas ini adalah adanya komitmen kerja yang baik antara Kepala Badan beserta bawahannya dengan penguasaan di bidang tugas masing-masing pegawai dengan baik.

2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

Sistem kepegawaian yang ada saat ini masih terus berupaya mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui



pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja sesuai dengan amanah pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 12, ayat 2.

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian, membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja. Dengan demikian komposisi pegawai yang ada juga harus sesuai dengan kebutuhan terutama dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

Berkaitan dengan peran Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Bombana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terdapat beberapa isu strategis dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia, dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Belum memenuhi Standar Kompetensi Pegawai dan Pola Karir Aparatur
2. Sistem Rekrutmen dan penetapan Formasi untuk Pengadaan CPNS dan PPPK belum sepenuhnya berdasarkan kebutuhan riil organisasi;
3. Penetapan Pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada Standar Kompetensi Jabatan dan Kebutuhan Organisasi;
4. Belum optimalnya dan terintegrasinya pemanfaatan dan penerapan Teknologi Informatika dalam Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian yang terkendala pada Jaringan dipelosok Daerah;
5. Masih kurangnya Profesionalisme Sumber daya Aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik;



6. Belum tersedianya Gedung Kantor CAT sebagai sarana dan Prasarana Kantor dalam kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk memberikan gambaran permasalahan-permasalahan pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana saat ini, dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang kepegawaian khususnya upaya peningkatan SDM aparatur baik dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan maupun upaya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, dapat dilihat data kondisi aparatur pemerintah daerah sebagai stakeholder pelaksana pelayanan pada masyarakat seperti dibawah ini :

TABEL 1 : REKAPITULASI PANGKAT GOLONGAN RUANG PNS

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	I	2
2	II	273
3	III	2095
4	IV	658
JUMLAH		3028

Dari komposisi diatas terlihat bahwa PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana sebagian besar memiliki golongan ruang III, dan hanya sedikit yang berada golongan ruang I, II dan IV, yang berarti bahwa saat ini golongan PNS yang ada lebih banyak berada pada level tingkat pimpinan sedangkan PNS yang



berhubungan langsung dengan pelayanan jumlahnya sudah semakin berkurang hal ini tentu akan mempengaruhi pelayanan.

Pelaksanaan program diklat aparatur berdasarkan ketentuan yang berlaku sampai saat ini masih tergantung pada lembaga kepegawaian yang ada. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur yang masih dibawah standar ideal mengakibatkan kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti diklat baik diklat struktural maupun teknis fungsional.

TABEL 2 : JUMLAH PNS YANG TELAH MENGIKUTI DIKLAT

NO	TAHUN	STRUKTURAL		FUNGSIONAL/TEKNIS	
		JUMLAH PEJABAT	MENGIKUTI DIKLAT	JUMLAH PNS	MENGIKUTI DIKLAT
1	2012	445	2	-	-
2	2013	475	17	-	-
3	2014	703	21	-	-
4	2015	620	4	-	-
5	2018	703	7	-	-
6	2017	717	12	-	-
7	2018	648	42	-	-
8	2019	649	8	-	-
9	2020	372	18	113	-
10	2021	837	13	347	25
11	2022	581	24	2447	18



Beberapa prasyarat manajemen kepegawaian profesional seperti analisis jabatan, kualifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan struktural serta sistem penilaian pegawai negeri sipil berbasis kinerja yang objektif masih belum optimal dilaksanakan dikarenakan keterbatasan anggaran OPD.

TABEL 3 : REKAPITULASI PNS BERDASARKAN JABATAN

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II A	1	1	-
2	II B	36	36	-
3	III A	71	71	-
4	III B	107	107	-
5	IV A	247	247	-
6	IV B	137	137	-
7	JABATAN FUNGSIONAL	265	265	
	Jumlah	864	864	-

Secara umum permasalahan yang dihadapi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terbatasnya dana Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Fungsional dan Teknis bagi ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Bombana.
2. Kurangnya sarana prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data disetiap OPD karena masih dilaksanakan



secara manual atau belum terkoneksi dengan sistem yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana.

2.4. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Berdasarkan pengamatan pelaksanaan musrenbang Kabupaten Bombana, semua usulan masyarakat terhadap program dan kegiatan yang nantinya akan dilaksanakan pada tahun anggaran 2023 ternyata tidak ada hubungannya dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana. Hal ini disebabkan oleh karena BKPSDM tugas pokok dan fungsinya menyangkut masalah administrasi kepegawaian aparatur pemerintah.



BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Sebagai sebuah organisasi sektor publik, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bombana mempunyai Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (Satu) Tahun, yaitu untuk dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya hasil yang ingin dicapai dalam evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun yang lalu adalah sebagai pedoman dasar dalam penyusunan draf awal Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023.

3.1 Telaah terhadap kebijakan Nasional

Dokumen Renja BKPSDM adalah dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun, dan bersumber dari dokumen Renstra BKPSDM periode 2017-2022. Renstra bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Bombana periode 2017-2022. Sedangkan RPJMD Kabupaten bersumber juga dari RPJMD Propinsi yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementerian. Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Bombana adalah Renstra Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat.



Untuk itu ditampilkan Visi dan Misi Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat sebagai berikut:

1. Kementerian PAN-RB

Visi: "Terwujudnya aparatur negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju Kepemerintahan yang Baik".

Misi :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
3. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
4. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
6. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

2. BKN Pusat

VISI: "*Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera*". MISI:

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS
2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian.
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN.



Dari visi dan misi dua kementerian tersebut, maka rumusan visi dan misi BKPSDM adalah:

Visi: "TERWUJUDNYA APARATUR SIPIL NEGARA YANG PROFESIONAL DENGAN PELAYANAN BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI".

Misi:

- a. Mewujudkan system informasi dan layanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat;
- b. Meningkatkan kualitas dan pengelolaan Sumber Daya Aparatur secara professional;
- c. Mengembangkan kompetensi aparatur yang berdaya saing.

Dari Visi dan Misi BKPSDM tersebut, maka dirumuskan program-program dan kegiatan-kegiatan dalam Renja BKPSDM periode 2023 yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM, sehingga tentunya tugas dan fungsi selaras dengan kebijakan nasional di bidang kepegawaian, rencana Kerja **2023** Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja

a. Tujuan :

1. Terwujudnya pelayanan aparatur yang berkualitas.
2. Meningkatnya kualitas manajemen informasi data kepegawaian yang akurat
3. Terwujudnya Aparatur yang lebih sejahtera.



4. Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, berdedikasi dan berkompetensi.

b. Sasaran :

1. Meningkatnya pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.
2. Meningkatnya kualitas dan disiplin Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai.
4. Meningkatnya Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi.

3.3. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagaimana terlampir dalam tabel 2.5 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan OPD Tahun 2022. Rencana Kerja **2022** Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai berikut :

1. Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota
 - a. Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
Daerah
Sub Kegiatan :
 - ✚ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - ✚ Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
 - ✚ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kinerja SKPD
 - b. Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah



Sub Kegiatan :

- ✚ Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/verifikasi Keuangan SKPD

c. Kegiatan : Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ✚ Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut kelengkapannya
- ✚ Pendataan dan pengolahan Administrasi Kepegawaian
- ✚ Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan

d. Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ✚ Penyediaan komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
- ✚ Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- ✚ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- ✚ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- ✚ Fasilitasi Kunjungan Tamu
- ✚ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- ✚ Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD

e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sub Kegiatan :

- ✚ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :



- ✚ Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- ✚ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- ✚ Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor

g. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Sub Kegiatan :

- ✚ Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- ✚ Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- ✚ Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

2. Program : Kepegawaian Daerah

a. Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Sub Kegiatan :

- ✚ Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- ✚ Koordinasi dan fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- ✚ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- ✚ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- ✚ Pengelolaan Data Kepegawaian
 - ✚ Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

b. Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN

Sub Kegiatan :

- ✚ Pengelolaan Mutasi ASN



- ✚ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

c. Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub Kegiatan :

- ✚ Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- ✚ Pengelolaan Tanda Jasa Pegawai

- ✚ Pengelolaan penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

3. Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis

Sub Kegiatan :

- ✚ Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

- ✚ Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara urusan pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah penunjang Urusan Pemerintahan Umum

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



b. Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sub Kegiatan :

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



BAB IV

PENUTUP

Rencana kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana ini merupakan rencana kerja tahunan yang berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana tahun 2017 -2022 dalam mendukung tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Bombana serta target dan sasaran yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2022.

Untuk meningkatkan capaian kinerja di masa mendatang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana akan menetapkan beberapa strategi, antara lain dengan meningkatkan kualitas perencanaan kegiatan, peningkatan kemampuan pengelola kegiatan, penyempurnaan Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan. Di samping itu perlu penyusunan perencanaan awal/Renja yang lebih komprehensif dan efektif.

Rencana kerja Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana ini disusun sebagai bahan dalam penyusunan rencana kegiatan yang dananya bersumber dari APBD Pemerintah Kabupaten Bombana dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan kerja tahun lalu. Dengan ditetapkannya rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2022, maka penetapan prioritas pembangunan yang merupakan penjabaran dari visi dan misi OPD akan lebih terkoordinasi, terintegrasi, sinergitas, dan berkelanjutan antar



sesama OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Bombana maupun dengan OPD yang melaksanakan fungsi lain.

Semoga Penyusunan Renja ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja sasaran dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita-cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat. Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan.

Rumbia, Juli 2022
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BOMBANA



H. ALI MIN, S.Sos
NIP. 19621231 198207 1 022



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat, hidayah dan karuniaNya, penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2023 dapat diselesaikan. Renja OPD merupakan Dokumen Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk periode 1 (Satu) Tahun. Undang-undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (Satu) Tahun dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis Lima Tahunan yang dituangkan dalam Renstra OPD kedalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2023, merupakan rencana kerja tahunan penjabaran dari pelaksanaan pembangunan yang telah direncanakan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2023 -2026. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 ini disusun dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017.



Melalui penyusunan Renja ini semoga dapat digunakan sebagai bahan bagi pihak- pihak yang berkepentingan khususnya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang juga dapat memberikan gambaran penerapan prinsip-prinsip good and clean governance, yaitu dalam rangka terwujudnya transparansi dan akuntabilitas di lingkungan pemerintah. Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu tersusunnya rencana kerja Tahun 2023 ini diucapkan terima kasih.

Rumbia, Juli 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BOMBANA



H. ALIMIN, S.Sos
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621231 198207 1 022



DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR		I
DAFTAR ISI		II
BAB I	PENDAHULUAN	1
1.1	Latar Belakang	2
1.2	Landasan Hukum	6
1.3	Maksud dan Tujuan	9
1.4	Sistematika Penulisan	11
BAB II	EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU	13
2.1	Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD	15
2.2	Analisis Kinerja Pelayanan SKPD	16
2.3	Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD	16
2.4	Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat	21
BAB III	TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	22
3.1	Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional	22
3.2	Tujuan dan Sasaran Renja SKPD	24
3.3	Program dan Kegiatan	25
BAB IV	PENUTUP	30
	Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

Renja OPD mempunyai fungsi penting dan sangat fundamental dalam sistem perencanaan daerah karena renja OPD adalah perencanaan pada unit organisasi terendah dan terkecil di pemerintah daerah yang memberikan masukan utama dan mendasar bagi perencanaan di peringkat yang lebih atas seperti RKPD, Renstra SKPD, RPJMD dan bahkan RPJPD. Disamping itu Renja SKPD berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat yang merupakan tujuan utama dari penyelenggaraan pemerintah daerah. Sehingga kualitas penyusunan Renja OPD dengan demikian akan sangat menentukan kualitas pelayanan OPD yang diberikan kepada masyarakat penggunaannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana adalah merupakan Unit Kerja yang mengelola Data Administrasi Kepegawaian internal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana, yang memiliki peran penting dalam mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Bombana yakni Kabupaten Bombana sehat, cerdas, kreatif dan berwawasan lingkungan menuju masyarakat yang sejahtera dan mandiri.

Dalam mewujudkan visi tersebut, BKPSDM Kabupaten Bombana telah menetapkan rencana kerja tahunan yang mendukung terwujudnya visi dimaksud. Dengan ditetapkannya rencana kerja, maka diharapkan seluruh kegiatan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Kabupaten Bombana



memiliki arah yang jelas dan hasil yang terukur, yang pada akhirnya dapat dinilai tingkat keberhasilannya.

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Organisasi Perangkat Daerah (RKA OPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023. Sedangkan Rencana Kerja Anggaran OPD akan menjadi acuan dalam menentukan Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA PPAS) dan Penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran OPD

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan, dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah maupun perencanaan tahunan. Untuk itu setiap daerah (kabupaten/kota) harus menetapkan rencana pembangunan jangka panjang (RPJP) daerah, rencana pembangunan jangka menengah (RPJM) daerah dan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD). Paralel dengan pembuatan rencana kerja pemerintah daerah (RKPD), sesuai dengan pasal 7 Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 diwajibkan kepada setiap SKPD membuat dan memiliki rencana kerja (Renja) SKPD, yang disusun dengan berpedoman kepada renstra SKPD dengan 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 merupakan dokumen rencana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran. Renja OPD juga merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Organisasi Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Disamping itu Renja OPD juga merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan Instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercatat dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari kinerja Organisasi Perangkat Daerah pada tahun 2022.

Dari uraian arti strategis mengenai Renja diatas, maka disusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana yang memuat program dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai sasaran pembangunan, dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka anggaran, yang secara substansial merupakan terjemahan dari visi, misi dan program Organisasi Perangkat Daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) OPD serta juga merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercatat dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai Tahun 2022 telah dilaksanakan.



Sesuai amanat tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah pada tahun 2021 ini menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana tahun 2022 dan merupakan tahun transisi karena Tahun 2023 adalah akhir dari periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2017 – 2022. Renja OPD merupakan dokumen rencana pembangunan OPD yang berjangka waktu 1 (satu) tahun guna mengoperasionalkan RKPD yang disertai dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat yang sudah dicapai oleh OPD, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam prosesnya, penyusunan renja OPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD, oleh karena itu penyusunan rancangan renja OPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting OPD, evaluasi pelaksanaan renja OPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian renstra OPD. Keterkaitan antara rencana kerja OPD dengan Dokumen RKPD dapat dilihat dalam bagan tersebut di bawah ini :



1.2 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008



- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
 8. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
 10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1737);
 11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia



- Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
13. 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);
 14. Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
 15. 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, Perencanaan Pembangunan Daerah.
 16. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman penyusunan, pengendalian dan evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 470);
 17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta



- Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
18. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bombana (Lembaran Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2012 Nomor 22);
 19. Peraturan Daerah Kabupaten Bombana Nomor 6 Tahun 2017 tentang RPJMD Kabupaten Bombana Tahun 2005 - 2025

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2026 dimaksudkan sebagai arah pembangunan Kabupaten Bombana pada tahun 2023-2026. Renja ini dapat digunakan sebagai bahan Pedoman bagi pemangku kepentingan untuk mewujudkan Tujuan dan sasaran pembangunan daerah Kabupaten Bombana selama periode tahun 2023-2026. Selain itu, dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah sesuai dengan tugas, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang ditetapkan dalam peraturan kepala daerah tentang RPD. Rencana Kerja ini memberikan tuntutan kepada semua instansi pemerintah untuk menyiapkan Draft Awal Rencana Kerja sebagai bagian integral dari Rancangan Awal Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang utuh dan



disusun dalam kerangka suatu sistem Penyusunan Rencana Kerja yang efektif dan efisien.

Maksud penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2022 yaitu :

- a) Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bombana untuk membuat suatu Program/Kegiatan yang menjadi pedoman dalam penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2026, RKPD Tahun 2023 sampai dengan RKPD Tahun 2026 dan Rancangan APBD Tahun 2023 sampai dengan Rancangan APBD Tahun 2026;
- b) Rencana Kerja (RENJA) menjadi instrument penyelenggaraan pemerintahan daerah mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan;
- c) Rencana Kerja (RENJA) merupakan sarana Evaluasi atas Pencapaian Kinerja Tahun sebelumnya sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Tiga Tujuan utama RENJA tersebut merupakan cerminan dari maksud dan tujuan penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2023 adalah agar tersedia dokumen Pengelolaan administrasi Kepegawaian, Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan aparatur dalam rangka peningkatan disiplin pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Bombana yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana dalam



kurun waktu 5 tahun, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana.

Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2023 adalah yaitu agar tersedia dokumen Pengelolaan Administrasi Kepegawaian, meningkatkan kapasitas Sumber Daya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka peningkatan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten yang sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana dalam kurun waktu 5 tahun, yang menjadi acuan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan Dokumen perubahan Rencana Pembangunan Daerah (Perubahan RPD) Kabupaten Bombana Tahun 2023 mengacu pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2021 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah yang berakhir pada Tahun 2022.

Untuk Dapat memberikan pemahaman yang jelas dan sistematis maka dalam menyusun Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2023 ini dibuat dengan sistematika penulisan sebagai berikut :



BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar belakang
- 1.2 Landasan hukum
- 1.3 Maksud dan tujuan
- 1.4 Sistematika penulisan

BAB II HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu Dan Capaian Renstra Perangkat Daerah
- 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah
- 2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD
- 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah
- 3.3 Program dan Kegiatan

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

BAB V PENUTUP



BAB II

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2022

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan–kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. 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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana selama tahun 2022 dan perkiraan target tahun 2023.

Pagu Anggaran Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana sebesar Rp. 7.136.364.645,- dengan 3 program dan 12 kegiatan.

Pelaksanaan Renja tersebut terintegrasi dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana disusun



sebagai alat kendali dan tolak ukur bagi manajemen dalam penyelenggaraan pembangunan 5 (lima) Tahun dan Tahunan.

Kegiatan evaluasi hasil pelaksanaan renja OPD tahun lalu dan pencapaian kinerja renstra OPD ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatannya, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan renstra OPD, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi.

Selain itu, Renja yang disusun juga ditujukan memacu penyelenggaraan pembangunan agar lebih terarah dan menjamin tercapainya sasaran strategis pembangunan tahun mendatang. Bagi manajemen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Renja dipandang sebagai :

- ❖ Alat bantu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- ❖ Gambaran visi, misi, persepsi, interpretasi serta strategi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana untuk mengantisipasi tantangan pembangunan yang dihadapi
- ❖ Alat untuk memacu dan memicu aparat serta masyarakat dalam proses pencapaian sasaran yang ditetapkan.



2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan–kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

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 dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana ini menyajikan dasar pengukuran kinerja kegiatan dan Pengukuran Kinerja Sasaran dari hasil apa yang telah diraih atau dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana selama Tahun 2022 dan perkiraan target Tahun 2023.

Evaluasi Pelaksanaan Renja ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan OPD dalam melaksanakan program dan kegiatan, mengidentifikasi realisasi pencapaian target kinerja program dan kegiatan Renstra OPD serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Tahun 2022 terdapat 3 Program dan 12 Kegiatan. Secara rinci diuraikan sebagai berikut :



2.2. ANALISIS KINERJA PELAYANAN SKPD

Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2008, dan peraturan pemerintah nomor 38 tahun 2007.

Secara umum Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan tugas pokok dan Fungsinya sebagai Lembaga penunjang pelaksanaan pemerintah di bidang pengelolaan kepegawaian dalam melaksanakan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Dalam melaksanakan Program dan Kegiatan yang bersifat administrative maupun teknis secara proporsional telah berjalan baik.

Adapun Indikator keberhasilan terhadap pelaksanaan tugas ini adalah adanya komitmen kerja yang baik antara Kepala Badan beserta bawahannya dengan penguasaan di bidang tugas masing-masing pegawai dengan baik.

2.3. ISU-ISU PENTING PENYELENGGARAAN TUGAS DAN FUNGSI SKPD

Sistem kepegawaian yang ada saat ini masih terus berupaya mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja sesuai dengan amanah pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 12, ayat 2.

Perubahan peraturan di bidang pemerintahan daerah yang berdampak pada bidang kepegawaian, membutuhkan antisipasi penataan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada analisis beban kerja setiap unit kerja. Dengan demikian komposisi



pegawai yang ada juga harus sesuai dengan kebutuhan terutama dalam perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kinerja dan kompetensi.

Berkaitan dengan peran Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Bombana dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terdapat beberapa isu strategis dalam memberikan pelayanan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber daya manusia, dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Belum memenuhi Standar Kompetensi Pegawai dan Pola Karir Aparatur
2. Sistem Rekrutmen dan penetapan Formasi untuk Pengadaan CPNS dan PPPK belum sepenuhnya berdasarkan kebutuhan riil organisasi;
3. Penetapan Pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada Standar Kompetensi Jabatan dan Kebutuhan Organisasi;
4. Belum optimalnya dan terintegrasinya pemanfaatan dan penerapan Teknologi Informatika dalam Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian yang terkendala pada Jaringan dipelosok Daerah;
5. Masih kurangnya Profesionalisme Sumber daya Aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik;
6. Belum tersedianya Gedung Kantor CAT sebagai sarana dan Prasarana Kantor dalam kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk memberikan gambaran permasalahan-permasalahan pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana saat ini, dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang kepegawaian khususnya upaya peningkatan SDM aparatur baik dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan



maupun upaya peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian, dapat dilihat data kondisi aparatur pemerintah daerah sebagai stakeholder pelaksana pelayanan pada masyarakat seperti dibawah ini :

TABEL 1 : REKAPITULASI PANGKAT GOLONGAN RUANG PNS

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	I	2
2	II	273
3	III	2095
4	IV	658
JUMLAH		3028

Dari komposisi diatas terlihat bahwa PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bombana sebagian besar memiliki golongan ruang III, dan hanya sedikit yang berada golongan ruang I, II dan IV, yang berarti bahwa saat ini golongan PNS yang ada lebih banyak berada pada level tingkat pimpinan sedangkan PNS yang berhubungan langsung dengan pelayanan jumlahnya sudah semakin berkurang hal ini tentu akan mempengaruhi pelayanan.

Pelaksanaan program diklat aparatur berdasarkan ketentuan yang berlaku sampai saat ini masih tergantung pada lembaga kepegawaian yang ada. Keterbatasan anggaran dalam peningkatan SDM aparatur yang masih dibawah standar ideal



mengakibatkan kurang meratanya kesempatan PNS untuk mengikuti diklat baik diklat struktural maupun teknis fungsional.

TABEL 2 : JUMLAH PNS YANG TELAH MENGIKUTI DIKLAT

NO	TAHUN	STRUKTURAL		FUNGSIONAL/TEKNIS	
		JUMLAH PEJABAT	MENGIKUTI DIKLAT	JUMLAH PNS	MENGIKUTI DIKLAT
1	2012	445	2	-	-
2	2013	475	17	-	-
3	2014	703	21	-	-
4	2015	620	4	-	-
5	2018	703	7	-	-
6	2017	717	12	-	-
7	2018	648	42	-	-
8	2019	649	8	-	-
9	2020	372	18	113	-
10	2021	837	13	347	25
11	2022	581	24	2447	18

Beberapa prasyarat manajemen kepegawaian profesional seperti analisis jabatan, kualifikasi jabatan, uraian tugas seluruh jabatan, standar kompetensi jabatan struktural serta sistem penilaian pegawai negeri sipil berbasis kinerja yang objektif masih belum optimal dilaksanakan dikarenakan keterbatasan anggaran OPD.

**TABEL 3 : REKAPITULASI PNS BERDASARKAN JABATAN**

NO	ESELON	FORMASI	TERISI	LOWONG
1	II A	1	1	-
2	II B	36	36	-
3	III A	71	70	1
4	III B	107	105	2
5	IV A	247	241	1
6	IV B	137	137	-
7	JABATAN FUNGSIONAL	265	265	-
	Jumlah	864	861	4

Secara umum permasalahan yang dihadapi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terbatasnya dana Pendidikan dan Pelatihan Struktural, Fungsional dan Teknis bagi ASN Lingkup Pemerintah Kabupaten Bombana.
2. Kurangnya sarana prasarana sistem informasi manajemen kepegawaian yang mampu melayani kebutuhan data disetiap OPD karena masih dilaksanakan secara manual atau belum terkoneksi dengan sistem yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana.



1.4. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Berdasarkan pengamatan pelaksanaan musrenbang Kabupaten Bombana, semua usulan masyarakat terhadap program dan kegiatan yang nantinya akan dilaksanakan pada tahun anggaran 2023 ternyata tidak ada hubungannya dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana. Hal ini disebabkan oleh karena BKPSDM tugas pokok dan fungsinya menyangkut masalah administrasi kepegawaian aparatur pemerintah.



BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

Sebagai sebuah organisasi sektor publik, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bombana mempunyai Rencana Kerja yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) tahun, yaitu untuk dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selanjutnya hasil yang ingin dicapai dalam evaluasi Pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun yang lalu adalah sebagai pedoman dasar dalam penyusunan draf awal Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023.

3.1 Telaah terhadap kebijakan Nasional

Dokumen Renja BKPSDM adalah dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun, dan bersumber dari dokumen Renstra BKPSDM periode 2017-2022. Renstra bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Bombana periode 2017-2022. Sedangkan RPJMD Kabupaten bersumber juga dari RPJMD Propinsi yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementerian. Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Bombana adalah Renstra Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat.



Untuk itu ditampilkan Visi dan Misi Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat sebagai berikut:

1. Kementerian PAN-RB

Visi: "Terwujudnya aparatur negara yang profesional, efektif, efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju Kepemerintahan yang Baik".

Misi :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
3. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
4. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
6. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

2. BKN Pusat

VISI: "*Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera*". MISI:

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS
2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian.
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN.



Dari visi dan misi dua kementerian tersebut, maka rumusan visi dan misi BKPSDM adalah:

Visi: "TERWUJUDNYA APARATUR SIPIL NEGARA YANG PROFESIONAL DENGAN PELAYANAN BERBASIS TEKHNOLOGI INFORMASI".

Misi:

- Mewujudkan system informasi dan layanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat;
- Meningkatkan kualitas dan pengelolaan Sumber Daya Aparatur secara professional;
- Mengembangkan kompetensi aparatur yang berdaya saing.

Dari Visi dan Misi BKPSDM tersebut, maka dirumuskan program-program dan kegiatan-kegiatan dalam Renja BKPSDM periode 2023 yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM, sehingga tentunya tugas dan fungsi selaras dengan kebijakan nasional di bidang kepegawaian. Rencana Kerja **2023** Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja

a. Tujuan :

1. Terwujudnya pelayanan aparatur yang berkualitas.
2. Meningkatnya kualitas manajemen informasi data kepegawaian yang akurat
3. Terwujudnya Aparatur yang lebih sejahtera.



4. Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, berdedikasi dan berkompetensi.

b. Sasaran :

1. Meningkatnya pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi.
2. Meningkatnya kualitas dan disiplin Aparatur Sipil Negara
3. Meningkatnya Kesejahteraan Pegawai.
4. Meningkatnya Manajemen Kepegawaian Berbasis Kompetensi.

3.3. Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagaimana terlampir dalam tabel 2.5 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan OPD tahun 2022. Rencana Kerja **2023** Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sebagai berikut :

1. Program : Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota

- a. Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- ❖ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar realisasi Kinerja SKPD

- b. Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN



- ❖ Pelaksanaan Penatusahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - ❖ Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulan / Semesteran SKPD
- c. Kegiatan : Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
- Sub Kegiatan :
- ❖ Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD
- d. Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Sub Kegiatan :
- ❖ Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya
 - ❖ Pendataan dan Pengolahan administrasi Kepegawaian
 - ❖ Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
- e. Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Sub Kegiatan :
- ❖ Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - ❖ Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - ❖ Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - ❖ Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - ❖ Fasilitasi Kunjungan Tamu
 - ❖ Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- f. Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah



Sub Kegiatan :

- ❖ Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya

g. Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- ❖ Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- ❖ Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

h. Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

3. Program : Kepegawaian Daerah

a. Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

Sub Kegiatan :

- ❖ Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- ❖ Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- ❖ Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- ❖ Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- ❖ Pengelolaan Data Kepegawaian
- ❖ Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian



b. Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN

Sub Kegiatan :

- ❖ Pengelolaan Mutasi ASN
- ❖ Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

c. Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- ❖ Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- ❖ Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
- ❖ Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

4. Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- ❖ 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



b. Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Sub Kegiatan :

- ❖ Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- ❖ Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan



BAB IV

PENUTUP

Rencana kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana ini merupakan rencana kerja tahunan yang berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2023 -2026 dalam mendukung tercapainya target dan sasaran yang dituangkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bombana Tahun 2023.

Untuk meningkatkan capaian kinerja di masa mendatang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana akan menetapkan beberapa strategi, antara lain dengan meningkatkan kualitas perencanaan kegiatan, peningkatan kemampuan pengelola kegiatan, penyempurnaan Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan. Di samping itu perlu penyusunan perencanaan awal/Renja yang lebih komprehensif dan efektif.

Rencana kerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana ini disusun sebagai bahan dalam penyusunan rencana kegiatan yang dananya bersumber dari APBD Pemerintah Kabupaten Bombana dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan kerja tahun lalu. Dengan ditetapkannya rencana kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bombana Tahun 2023, maka penetapan prioritas pembangunan yang merupakan penjabaran dari visi dan misi OPD akan lebih terkoordinasi, terintegrasi, sinergitas, dan berkelanjutan antar



sesama OPD lingkup Pemerintah Kabupaten Bombana maupun dengan OPD yang melaksanakan fungsi lain.

Semoga Penyusunan Renja ini memberikan arti bagi peningkatan pencapaian kinerja sasaran dan lebih mendorong upaya untuk mewujudkan cita-cita, citra dan harapan pemerintah dan masyarakat. Implementasi anggaran berbasis kinerja dan perluasan jangkauan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan.

Rumbia, Juli 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SDM
KABUPATEN BOMBANA



N. ALFIN, S.Sos
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19621231 198207 1 022