

RENCANA KERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

TAHUN 2024



**KABUPATEN KUTAI TIMUR
TAHUN 2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya, maka Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 dapat terselesaikan.

Penyusunan Renja ini dibuat bahwa kinerja aparatur yang baik dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur merupakan keinginan yang telah menjadi komitmen bersama dan telah dituangkan dalam bentuk perencanaan yang dapat dijadikan acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap bidang.

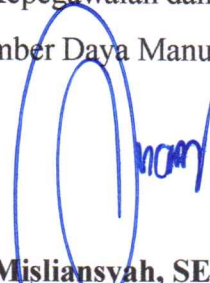
Kami berharap Rencana Kerja (Renja) ini dapat berguna bagi pihak – pihak yang berkompeten sehingga dapat menjadi gambaran secara umum tentang pelaksanaan tugas–tugas dibidang Kepegawaian serta kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur selama Tahun Anggaran 2024.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Renja ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangannya, oleh sebab itu saran dan perbaikan perludilakukan agar renja ini dapat mengakomodir kegiatan yang ingin dicapai pada tahun 2024.

Akhirnya kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yangtelah membantu dalam Rencana Kerja Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, semoga dapat bermanfaat untuk semua.

Sangatta,

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia



Misliansyah, SE
Pembina TK. I/ IV/b
NIP. 19730110 200112 1 004

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rencana Pembangunan Tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disebut Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD), adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun. Mengacu pada UU No. 8 Tahun 2005 dimana SKPD menerjemahkan dan mengoperasionalkan Rencana Kerja (Renja) Pemerintah Daerah kedalam program kegiatan SKPD sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan dan program SKPD secara keseluruhan dan tujuan strategis yang tercantum dalam renstra SKPD serta sebagai proses penyusunan RAPBD.

Sebagai dokumen rencana tahunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, Renja

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai arti yang strategis dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan pemerintah daerah mengingat beberapa hal sebagai berikut :

1. Rencana Kerja SKPD merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Instansi sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD).
2. Rencana Kerja merupakan acuan SKPD untuk memasukan program kegiatan kedalam KUA dan PPAS dan perencanaan program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahun 2024.
3. Renja SKPD merupakan salah satu instrument untuk evaluasi pelaksanaan program / kegiatan Instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 yang tercatum dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Mengingat arti strategis dokumen Rencana Kerja SKPD dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan pemerintah daerah, maka sejak awal tahapan penyusunan hingga penetapan dokumen

Rencana Kerja SKPD harus mengikuti tatacara dan alur penyusunannya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah antara lain :

1. Disusun berdasarkan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja tahun sebelumnya dan mengacu RKPD tahun berkenaan.
2. Program dalam Renja harus sesuai dengan program prioritas sebagaimana tercantum dalam Misi RPJMD pada tahun berkenaan.

3. Program dan kegiatan dalam Rencana Kerja SKPD harus selaras dengan program dan kegiatan yang disepakat oleh seluruh pemangku kepentingan dalam forum Musrenbang.
4. Program dan kegiatan dalam Renja dilengkapi dengan indicator kinerja hasil (*outcome*) indicator kinerja keluaran (*output*) dan dilengkapi dengan pendanaan yang menunjukkan prakiraan maju

Sejalan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kutai Timur adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian daerah. seiring dengan Tugas pokok dan fungsi Adapun Visi Kabupaten Kutai Timur Sejahtera adalah kondisi masyarakat Kutai Timur dalam keadaa baik, makmur, sehat, damai dan dapat mengakses semua infrastruktur pelayanan dasar, Menata untuk semua adalah kondisi masyarakat kutai timur dengn tata kelola pemerintahan yang baik sehingga tercipta perubahan positif dan lebih produktif (Continuous Improvement) dalam mengelola sumer daya guna meningkatkan taraf hidup disemua lapisan masyarakat.

Keterkaitan Rencana Kerja SKPD dengan dokumen RKPD dan Renstra SKPD merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena Rencana Kerja SKPD merupakan penjabaran dan adanya hubungan keselarasan dengan dokumen daerah yang ada di atasnya seperti RPJMD, Renstra SKPD dan RKPD. Dimana Renja SKPD merupakan masukan utama bagi penyusunan RKP, Renstra SKPD, dan RPJMD, bagi RKA SKPD, KUA, PPAS, dan RAPBD.

Adapun Misi Kabupaten Kutai Timur Tahun 2021 s/d 2026 yaitu :

1. Mewujudkan masyarakat yang berahlak mulia berbudaya dan bersatu
2. Mewujudkan Daya Saing Ekonomi Masyarakat Berbasis Sektor Pertanian
3. Mewujudkan Pelayanan Dasar Bagi Masyarakat Secara Profosional dan merata
4. Mewujudkan Pemerintahan yang Partisifatif Berbasis Penegakan Hukum dan Teknologi Informasi
5. Mewujudkan Sinergisitas Pengembanagn Wilayah dan Integritas Pembangunan yang berwawasan Lingkungan

Adapun Misi yang sejalan dengan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu,

Misi 4: MEWUJUDKAN PEMERINTAHAN YANG PARTISIFATIF BERBASIS PENEGAKAN HUKUN DAN TEKNOLOGI INFORMASI.

Yang dimana Penyelenggaraan Pemerintah yang diarahkan pada pelaksanaan otonomi daerah secara efektif, efisien dan akuntabel dengan menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (Good Governance) sehingga mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat yang disertai dengan penegakan hukum. Perwujudan pelayanan publik mencakup beberapa aspek, yaitu sumber daya aparatur, regulasi dan kebijakan serta standar pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

1.2 LANDASAN HUKUM

Penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 berdasarkan pada beberapa peraturan-perundangan, antara lain :

- 1 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang di Provinsi Kalimantan Timur. (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896)
- 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 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
- 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 terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (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 Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

Secara lebih eksplisit maksud penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 adalah:

1. Sebagai dokumen perencanaan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kutai Timur selama 1 (satu) tahun.
2. Sebagai arahan dan pedoman penyusunan program dan kegiatan tahunan 2024

b. Tujuan Penyusunan

Tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 adalah membentuk susunan rencana dan program pembangunan yang optimal serta berkesinambungan dalam satuan waktu 1 (satu) tahun ke depan.

Secara lebih eksplisit tujuan penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 adalah :

1. Sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan agar lebih terarah, efektif, efisien, dan dapat dipertanggung jawabkan.
2. Sebagai pedoman penyusunan rencana kerja tahunan (Renja Badan Kepegawaian Pelatihan dan Sumber Daya Manusia).
3. Sebagai acuan atau dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur disusun dengan Sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN.

Bab ini menguraikan secara ringkas tentang pengertian, fungsi dan latar belakang Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, yang disesuaikan dengan Peraturan Daerah dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran.

BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU.

Bab ini memuat informasi tentang evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu dan juga capaian RENSTRA SKPD. Analisis kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, dan juga review terhadap rancangan awal RKPD.

BAB. III. TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN.

Bab ini menguraikan identifikasi permasalahan berdasarkan telaahan terhadap kebijakan Nasional, Tujuan dan sasaran Renja SKPD, dan juga Program dan Kegiatan.

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Bab ini menguraikan tentang Rencana, Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja, Kelompok, Sasaran dan Pendanaan Indikatif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun 2024 dan 2025.

BAB. V. PENUTUP

Bab ini berisi tentang kaidah pelaksanaan yang meliputi penjelasan antara lain: Penguatan peran stack holders dalam pelaksanaan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur, dan merupakan dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan serta catatan dan harapan.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur adalah penjabaran perencanaan tahunan dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut. Tercapai tidaknya pelaksanaan kegiatan – kegiatan atau program yang telah disusun dapat dilihat berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Akuntabilitas merupakan suatu bentuk perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan 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 Kutai Timur 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 Kutai Timur selama tahun 2024 dan perkiraan target tahun 2025

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 (inputs), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits) dan dampak (impacts). 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.

2.2 Evaluasi Program Tahun 2022

Anggaran Tahun 2022 Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kutai Timur dengan APBD (murni) sebesar **Rp. 15.324.229.063-** pada bulan oktober adanya APBD (perubahan) dengan nilai sebesar **Rp.**

26.622.387.652,-. Dari jumlah dana tersebut di akhir periode Tahun Anggaran 2022 terealisasi sebesar **Rp. 24.078.497.089,-** dengan capaian kinerja fisik sebesar 93.31% dan capaian kinerja keuangan sebesar 98.79%. realisasi setiap program apabila dibandingkan dengan total realisasi belanja adalah,

Masing-masing sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

Dengan Anggaran sebesar **Rp. 17.424.713.652,00** proporsi realisasi anggaran sebesar **Rp. 15.751.204.346,00** atau dengan prosentasi **92.42%** Indikator Programnya adalah : Jumlah dokumen perencanaan, penata usahanan dan pelaporan yang tersusun . Proposisi capaian program berdasarkan realisasi dibandingkan target sebesar 100 %

2. Program Kepegawaian Daerah

Dengan Anggaran sebesar **Rp. 5.030.492.000,00** proporsi realisasi anggaran sebesar **Rp. 4.959.618.428,00** atau dengan prosentasi **89.14%** Indikator Programnya adalah : Persentasi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN. Proposisi capaian program berdasarkan realisasi dibandingkan target sebesar 100 %.

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan Anggaran sebesar **Rp3.495.050.000,00** proporsi realisasi anggaran sebesar **Rp. 3.367.644.314,00** atau dengan prosentasi **98.57%** Indikator Programnya adalah : Persentasi Pelaksanaan Pengembangan Kopetensi teknis. Proposisi capaian program berdasarkan realisasi dibandingkan target sebesar 100 %.

Perkiraan pencapaian Tahun Anggaran 2024

Sedangkan untuk tahun berjalan yakni Anggaran 2023 dengan usulan sebesar **Rp 48.655.094.395,-** terurai dalam 3 Program 13 kegiatan dan 64 Sub Kegiatan, diharapkan keberhasilan kinerja mencapai 100 % atau minimal sama dengan tahun 2023, baik realisasi keuangan maupun realisasi fisik.

Capaian masing-masing Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur yang mendukung tercapainya sasaran dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kutai Timur tahun 2021 – 2026 dapat dilihat pada lampiran 2.2

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2023, serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2024, dalam menjalankan kegiatannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur memiliki tantangan dan komitmen untuk mewujudkan keinginan Bupati Kutai Timur tentang Profesionalisme pelayanan di bidang kepegawaian yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, aparatur pemerintah yang baik dan berkualitas serta pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kualitas aparatur .

Dari permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan tugas tersebut, kedepan akan dilakukan perbaikan melalui peningkatan dan pengembangan aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. melalui pendidikan struktural, fungsional maupun teknis dan penambahan pegawai. Membangun sistem pengumpulan data kinerja dengan baik dan selalu melakukan koordinasi dengan seluruh SKPD dengan peraturan mengatur mengenai koordinasi yang tegas demi terciptanya perencanaan yang akurat dan uptodate demi terciptanya pembangunan yang berdasarkan aspirasi dari masyarakat dan pemangku kepentingan. Berdasarkan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur 2021-2026 dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan maka strategi yang diterapkan adalah :

- a. Melakukan perencanaan dan akurasi pelayanan administrasi kepegawaian dan keterlibatan dalam masyarakat;
- b. Peningkatan Sarana dan prasarana pada BKPP;
- c. Menyusun perencanaan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. Melaksanakan pengembangan pegawai dan pembinaan disiplin PNS

Sedangkan Kebijakan yang ditempuh untuk mencapai tujuan organisasi adalah :

- a. Melakukan pelayanan prima dibidang kepegawaian dan keterlibatan dalam masyarakat
- b. Melakukan peningkatan sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia ;
- c. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan baik penjenjangan, teknis maupun fungsional; Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal;
- d. Menambah jumlah pegawai;
- e. Melakukan pembinaan PNS dengan menegakkan peraturan perundang Undangan dibidang kepegawai

Tabel 2.1
Rekavitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah dan
Rekavitulasi Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024
Kabupaten Kutai Timur

Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program	Target Kinerja Capaian Program(Renja Prangkat Daerah) Tahun 2022	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan sampai dengan tahun 2022	Target dan realisasi Kinerja Program tahun (2023)			Target Program dan Kegiatan (Rencana Perangkat Daerah Tahun 2024	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renja Perangkat Daerah s/d tahun berjalan	
					Target Renja Perangkat Daerah tahun 2023	Realisasi Renja Prangkat Daerah tahun 2023	Tingkat Realisasi %		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d Tahun berjalan (2024)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renja (%)
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN Pemerintahan DAERAH KABUPATEN KOTA	*								
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Prangkat Daerah									
50.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100.000.000	64.389.500	465.000.000	94.827.060	20.39	300.000.000		
5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan	Jumlah	50.000.000	25.964.750	331.000.000	142.096.048	42.93	100.000.000		

	Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil, Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD																																							
5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan penyusunan RKA - DPA	Laporan Penyusunan DPA - RKA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000.000																					
5.03.01.2.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	150.000.000	92.731.900	375.000.000	102.956.278	27.45													100.000.000																					
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Prangkat Daerah																																								
5.03.01.2.02.01	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	8.085.203.533	4.530.849.873	12.589.396.129	8.968.998.696	68.04													16.987.801.108																					
5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	1.089.025.530	683.974.410	5.030.201.432	1.253.917.636	24.34													2.722.220.334																					
5.03.01.2.02.03	Pelaksanaan	Jumlah	300.000.000	144.883.372	806.012.533	237.011.800	29.41													600.000.000																					

	implementasi peraturan perundang-undangan																		
5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah																		
5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	667.528.000	55.209.750	2.489.711.840	662.554.653	26.61	200.000.000												
5.03.01.2.06.03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga						50.000.000												
5.03.01.2.06.04	Penyediaan Barang Logistik Kantor	200.137.500	76.109.600	285.600.000	171.894.950	60.61	100.000.000												
5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan pengadaan						50.000.000												
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	650.000.000	155.937.900	1.401.153.845	805.368.460	57.48	1.450.000.000												
5.03.01.2.06.10	Penata Usahaan Arsip dinamis pada SKPD						50.000.000												
5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah																		
5.03.01.2.07.06	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya						50.000.000												
5.03.01.2.07.10	Pengadaan Sarana dan prasarana						50.000.000												

	litasi gedung kantor dan bangunan lainnya																						
5.03.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya									1.207.850.000											585.000.000		
5.03.01.2.09.11	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana Pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya																					50.000.000	
5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH																						
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN																						
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN																						
										550.000.000	26.714.937	709.724.000	135.566.474	18.96	1.350.000.000								
	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, dan Jenis jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN																						
5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitas pengadaan ASN dan PPPK									300.000.000	79.969.611	1.237.474.000	205.715.889	16.62	1.250.000.000								
	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan fasilitas pengadaan PNS dan PPPK																						
5.03.02.2.01.04	Evaluasi pengadaan																					100.000.000	

ASN dan Pengadaan ASN													
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian											450.000.000	
5.03.02.2.01.07	Evaluasi Pemberhentian ASN											80.000.000	
5.03.02.2.01.08	Fasilitas Lembaga Profesi ASN			500.000.000			569.169.806			29.693.604	8.04	2.415.072.953	
5.03.02.2.01.09	Perumusan Bahan Kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN			200.000.000		67.389.937	1.000.000.000			623.783.329	62.38	100.000.000	
5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			600.000.000		55.580.212	600.000.000			62.431.966	10.41	450.000.000	
5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian			100.000.000			200.000.000			1180.250.429	28.67	200.000.000	
5.03.02.2.01.12	Evaluasi informasi Kepegawaian											150.000.000	
5.03.02.2.02	Mutasi ASN												
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN			100.000.000		49.556.072	1.345.000.000			660.390.255	49.10	600.000.000	

												masuk.			
5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pangkat	Jumlah kenaikan Pangkat ASN	1.000.000.000	39.15	489.364.492	1.250.000.000	65.172.988	150.000.000	150.000.000	65.172.988	Jumlah kenaikan Pangkat ASN		1.000.000.000	
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Promosi	Jumlah Promosi ASN	400.000.000											
5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN														
5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Assessment Center	Jumlah Assessment Center	1.250.000.000										1.250.000.000	
5.03.02.2.03.03	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	900.000.000	43.13	235.043.635	545.000.000	42.714.640	1.115.292.000	1.115.292.000	42.714.640			900.000.000	
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Pendidikan Lanjutan ASN		200.000.000										200.000.000	
5.03.02.2.03.06	Pasilitasi Sartifikasi Jabatan	Sartifikasi Jabatan		380.000.000										380.000.000	
5.03.02.2.03.10	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	Sertifikasi Fungsional ASN		250.000.000										250.000.000	
5.03.02.2.03.12	Sosialisasi penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Sosialisasi dan penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		650.000.000										650.000.000	
5.03.02.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN fungsional yang dibina	100.000.000	56.62	113.634.242	200.000.000	56.926.150	200.000.000	200.000.000	56.926.150	Jumlah ASN fungsional yang dibina		100.000.000	
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan karir dalam jabatan fungsional	Pengembangan karir dalam jabatan fungsional		50.000.000										50.000.000	
5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur														
5.03.02.2.04.01	Penyusunan kebijakan penilaian	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil	800.000.000	19.29	235.544.335	1.221.297.467	23.787.200	70.000.000	70.000.000	23.787.200	Jumlah Dokumen Hasil		800.000.000	

	dan evaluasi kinerja apratur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	460.000.000	30.459.300	600.000.000	467.512.651	17.92	150.000.000	
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen hasil Pelaksanaan dan Penilaian dan Elaluasi Kinerja Aparatur							
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Penilaian evaluasi aparatur	Hasil dan kinerja						300.000.000	
5.03.02.2.04.04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	100.000.000	30.714.500	200.000.000	91.881.141	45.94	650.000.000	
5.03.02.2.04.05	Penelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	1.060.200.000	34.487.578	2.402.802.000	927.400.927	40.47	1.500.000.000	
5.03.02.2.04.06	Evaluasi Pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur							50.000.000	
5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN					219.266.756	48.94	650.000.000	
5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian pelanggaran disiplin ASN							70.000.000	
5.03.02.2.04.09	Pelayanan proses izin perceraian pegawai							100.000.000	
5.03.02.2.04.10	Evaluasi Disiplin ASN							50.000.000	
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN								

5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA																		
5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis																		
5.04.02.2.01.01	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuler, perangkat Daerah Penunjang urusan pemerintah umum	Jumlah Kebijakan Teknis rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan Pemerintah Konkurer, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang disusun	550.000.000	21.792.660	900.000.000	563.404.942	62.60	500.000.000											
5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuler, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintah umum	Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran dalam negeri kopetensi teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan Pemerintah Konkurer,	375.000.000	135.871.050	3.085.000.000	1.987.162.924	64.41	500.000.000											

5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kopetensi Manajerial dan Fungsional																				
5.04.02.2.02.04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kopetensi Sumber Belajar	Jumlah Keahlian teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi Pimpinan Daerah, Batan Pimpinan Tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional yang disusun	600.000.000	470.371.840	700.000.000	265.181.583	300.000.000														
5.04.02.2.02.05	Pelaksanaan Kerja sama antar lembaga																				
5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan	Jumlah Peserta	1.970.050.000	443.240.469	800.000.000	162.915.272	20.38	3.750.000.000	100.000.000												

	<p>Pengembangan Kopetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional kepemimpinan dan Prajabatan</p>	<p>yang mengikuti jabatan fungsional, jabatan pimpinan tinggi, latsar, Ujian dinas dan ujian peyesuaian ijazah.</p>								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.3.1. Permasalahan dan Hambatan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur masih menghadapi permasalahan dan hambatan yang meliputi :

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) belum memadai dari segi kualitas, regenerasi aparatur terkait program kegiatan harus lebih ditingkatkan lagi

c. Anggaran

Karena keterbatasan anggaran pemerintah daerah yang disesuaikan dengan kebutuhan dan prioritas daerah, sehingga masih banyak kegiatan yang tidak terakomodir.

d. Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual

Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis akrual pada pemerintah daerah tahun 2024 ini merupakan kewajiban dalam pelaksanaan pelaporan keuangan SKPD.

Dari permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan tugas tersebut, kedepan akan dilakukan perbaikan melalui pendidikan kader, fungsional maupun teknis dan penambahan pegawai. Membangun system pengumpulan data kinerja dan kepegawaian dengan baik dan selalu melakukan koordinasi dengan seluruh SKPD demi terciptanya database yang akurat dan uptodate demi terciptanya pembangunan yang berdasarkan aspirasi dari masyarakat dan pemangku kepentingan. Pemanfaatan secara maksimal SIPD Keuangan 2022 yang telah disesuaikan dengan SAP Basis Akrual sehingga dalam rangkaian sistematik, prosedur, analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan pada BKPSDM Kabupaten Kutai Timur. Dalam penerapan SAP Basis Akrual ini diharapkan penerapannya berjalan dengan maksimal dan efektif.

2.3.2. Tantangan dan Peluang

a. Tantangan Pengembangan Pelayanan

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Belum terintegrasinya perencanaan dan penganggaran yang mengakibatkan penganggaran program dan kegiatan belum mengacu kepada dokumen perencanaan;
2. Belum optimalnya ketersediaan sistem informasi dan data base kepegawaian untuk memberikan informasi yang dapat digunakan untuk informasi perencanaan, penganggaran dan pertanggungjawaban program-program kerja pemerintah Kabupaten Kutai Timur ;
3. Tidak semua program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dapat tertampung pada APBD dikarenakan keterbatasan anggaran;
4. Proses perencanaan belum dianggap sesuatu yang penting dalam pelaksanaan program dan dianggap hanya kegiatan seremonial

b. Peluang Pengembangan Pelayanan

Peluang yang dapat diupayakan dan dimanfaatkan untuk pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan meliputi :

1. Penambahan jumlah pegawai yang memiliki kompetensi, keahlian yang ada sehingga BKPSDM maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan struktur organisasi yang ada;
2. Peningkatan profesionalisme aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta melakukan inovasi pelayanan dan *Good Governance* (transparansi, partisipasi, akuntabilitas) guna memberikan pelayanan prima terhadap aparatur dan publik;
3. Terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi kebijakan kepegawaian.

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.3.1. Permasalahan dan Hambatan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui penilaian kinerja terhadap program maupun kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2024 serta perkiraan capaian program dan kegiatan tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur masih menghadapi permasalahan dan hambatan yang meliputi :

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) belum memadai dari segi kualitas, regenerasi aparatur terkait program kegiatan harus lebih ditingkatkan lagi

c. Anggaran

Karena keterbatasan anggaran pemerintah daerah yang disesuaikan dengan kebutuhan dan prioritas daerah, sehingga masih banyak kegiatan yang tidak terakomodir.

d. Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrual

Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis akrual pada pemerintah daerah tahun 2024 ini merupakan kewajiban dalam pelaksanaan pelaporan keuangan SKPD.

Dari permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan tugas tersebut, kedepan akan dilakukan perbaikan melalui pendidikan kader, fungsional maupun teknis dan penambahan pegawai. Membangun system pengumpulan data kinerja dan kepegawaian dengan baik dan selalu melakukan koordinasi dengan seluruh SKPD demi terciptanya database yang akurat dan uptodate demi terciptanya pembangunan yang berdasarkan aspirasi dari masyarakat dan pemangku kepentingan. Pemanfaatan secara maksimal SIPD Keuangan 2022 yang telah disesuaikan dengan SAP Basis Akrual sehingga dalam rangkaian sistematik, prosedur, analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan pada BKPSDM Kabupaten Kutai Timur. Dalam penerapan SAP Basis Akrual ini diharapkan penerapannya berjalan dengan maksimal dan efektif.

2.3.2. Tantangan dan Peluang

a. Tantangan Pengembangan Pelayanan

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Belum terintegrasinya perencanaan dan penganggaran yang mengakibatkan penganggaran program dan kegiatan belum mengacu kepada dokumen perencanaan;
2. Belum optimalnya ketersediaan sistem informasi dan data base kepegawaian untuk memberikan informasi yang dapat digunakan untuk informasi perencanaan, penganggaran dan pertanggungjawaban program-program kerja pemerintah Kabupaten Kutai Timur ;
3. Tidak semua program kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dapat tertampung pada APBD dikarenakan keterbatasan anggaran;
4. Proses perencanaan belum dianggap sesuatu yang penting dalam pelaksanaan program dan dianggap hanya kegiatan seremonial

b. Peluang Pengembangan Pelayanan

Peluang yang dapat diupayakan dan dimanfaatkan untuk pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan meliputi :

1. Penambahan jumlah pegawai yang memiliki kompetensi, keahlian yang ada sehingga BKPSDM maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan struktur organisasi yang ada;
2. Peningkatan profesionalisme aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta melakukan inovasi pelayanan dan *Good Governance* (transparasi, partisipasi, akuntabilitas) guna memberikan pelayanan prima terhadap aparatur dan publik;
3. Terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi kebijakan kepegawaian.

2.3.3. Isu-isu Penting

a. Isu Internal

1) Tugas Pokok dan Fungsi

- Terkait dengan kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituntut untuk lebih berperan besar dalam perumusan dan pelaksanaan pembinaan disiplin, kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan diklat serta kesejahteraan pegawai;
- Melaksanakan penyusunan peraturan perundang-undang daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah ;
- Pengkoordinasian pelaksanaan, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai ;
- Pembinaan pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan `pelaporan penyelenggaraan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Pemanfaatan teknologi informasi sebagai penerapane-*government* sesuai dengan tuntutan jaman dan keterbukaan informasi yang dapat diakses publik.

2). Sumber Daya Manusia Aparatur

- Mengikuti pendidikan lanjutan, kursus, pelatihan untuk meningkatkan proses dan hasil kegiatan;
- Kriteria kelayakan SDM sesuai dengan Tupoksi dan kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme aparatur;
- Kriteria kelayakan SDM sesuai dengan Tupoksi dan kebutuhan untuk seleksi rekrutmen aparatur yang sesuai dengan latar belakang profesionalisme.

3). Keterbatasan Kemampuan Anggaran Pemerintah Daerah

Keterbatasan pada kemampuan anggaran tersebut tidak saja dialami oleh pemerintah pusat namun juga dialami oleh pemerintah daerah Kabupaten Kutai Timur. Salah satu konsekuensi menjadi daerah otonom harus mampu membiayai seluruh kebutuhan daerah, sehingga Kabupaten Kutai Timur menerapkan skala prioritas untuk berbagai kebutuhan program dan kegiatan. Sehingga tidak semua program dan kegiatan yang disusun dapat disetujui penganggarnya. Diperlukan kreativitas dan inovasi dalam menyikapi

keterbatasan anggaran sehingga dapat menampung semua aspirasi dan program yang ada.

b. Isu Eksternal

1). Perubahan Sistem Pemerintah Pusat

Sejak diberlakukannya Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dengan adanya Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 27 tahun 2016 tentang susunan Organisasi dan tata Kerja Daerah Kabupaten Kutai Timur maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Kutai Timur.

Susunan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur diatur dalam Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Kutai Timur. Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur secara lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 2.1. Pada struktur organisasi tersebut menunjukkan hubungan kerja antar satuan kerja. Adanya perbedaan antara Sekretaris dan Kepala Bidang menjelaskan bahwa Sekretaris memiliki kewenangan dalam mengkoordinir bidang-bidang sekaligus berfungsi sebagai Kepala Kantor.

Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur terdiri dari Kepala Badan (Eselon IIb), Sekretaris (Eselon IIIa), dan 4 Kepala Bidang (Eselon IIIb).

Sekretaris membawahi 2 Kepala Sub Bagian (Eselon IVa). Setelah meleburnya Badan Pendidikan dan Pelatihan Menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur dibantu oleh pegawai sebanyak 160 (Seratus enam puluh) Orang, terdiri dari 79 (Tujuh Puluh Sembilan) orang PNS, dan 81 (Delapan Puluh satu) Orang TK2D

Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kutai Timur sesuai dengan Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor : 37 Tahun 2024 tentang Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
4. Bidang Mutasi dan Promosi
5. Bidang Pengembangan dan Kopetensi
6. Bidang penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai timur Nomor 37 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan tata Kerja Badan Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan kebijakan di bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia aparatur Kabupaten Kutai timur.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan dan pengordinasian penyusun kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian
2. Penyusun pedoman, petunjuk, teknis dan petunjuk pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian daerah
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian Penyelenggaraan pembinaan dan pengawasan manajemen PNS dan pegawai lainnya
4. Penyelenggaraan dan pembinaan pelayanan administrasi kepegawaian
5. Penentuan dan pembinaan pola karier PNS
6. Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian pengadaan, penataan, pengembangan pegawai, mutasi, kinerja dan kesejahteraan pegawai, pendidikan dan pelatihan kepegawaian serta pemberhentian pegawai

7. Pelaksanaan pelayanan kesejahteraan dan kedudukan hokum PNS dan pegawai lainnya
8. Pengelolaan dan pengendalian Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, data kepegawaian dan dokumen kepegawaian
9. Pelaksanaan kesekretariatan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia
10. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan/pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2). Globalisasi

Seiring kemajuan jaman, pemerintah daerah dituntut untuk selalu mengembangkan ilmu pengetahuan dengan cara mengikuti perkembangan teknologi agar para aparatur berdaya saing tinggi dan memiliki kemampuan yang sejajar agar daerah dapat berkembang dengan pesat.

3). Peraturan Perundang-Undangan

Gerakan reformasi nasional telah mendorong dilaksanakannya berbagai perubahan-perubahan penting dalam praktek penyelenggaraan *good governance* dengan menerapkan prinsip partisipasi masyarakat, transparansi, dan akuntabilitas. Dibutuhkan komitmen dari semua pihak, pemerintah, dan masyarakat serta pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata supaya penyelenggaraan *good governance* dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari KKN.

2.4. Review terhadap Rancangan Awal RKPD

Telaahan terhadap rancangan awal RKPD dimaksudkan untuk membandingkan antara rumusan hasil identifikasi kebutuhan program dan kegiatan berdasarkan analisis kebutuhan yang telah mempertimbangkan kinerja pencapaian target Renstra SKPD dan tingkat kinerja yang dicapai oleh SKPD, dengan arahan kepala daerah terkait prioritas program/kegiatan dan pagu indikatif yang disediakan untuk setiap SKPD berdasarkan rancangan awal RKPD. Reviuw terhadap rancangan awal RKPD, meliputi kegiatan identifikasi prioritas program dan kegiatan, indikator kinerja program/kegiatan, tolok ukur atau target sasaran program/kegiatan, serta pagu

indikatif yang dialokasikan untuk setiap program/kegiatan untuk SKPD yang bersangkutan. Review terhadap rancangan awal RKPD tahun 2024 terhadap hasil analisis kebutuhan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

rumusan rencana program dan kegiatan yang menjadi prioritas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur dalam Rencana Kerja (Ranwal Renja) Tahun 2024

adalah seperti yang tertuang dalam dokumen Perubahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 s/d 2026 yang berfokus pada pencapaian visi dan misi

Bupati Kabupaten Kutai Timur ***Misi 4 Yaitu Mewujudkan Pemerintahan Yang Berpartisipatif Berbasis Penegakan Hukum dan Teknologi Informasi***

Rekapitulasi rencana program dan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Ranwal Renja Tahun 2023 :

Jumlah Program	:	3 program
Jumlah Kegiatan	:	14 kegiatan
Jumlah Sub Kegiatan	:	65 sub kegiatan
Pagu indikatif	:	Rp. 48.655.094.395

Review terhadap rancangan awal RKPD Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terlampir pada tabel 2.3

2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur akan menampung usulan program dan kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan, LSM, asosiasi-asosiasi maupun dari SKPD Kabupaten/Kota yang langsung ditujukan kepada SKPD maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD dan penelitian lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kecamatan.

Tabel 2.4
Uraian Program dan Kegiatan dari para pemangku kepentingan tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Babupaten Kutai Timur

No	Program/Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/Volume	catatan
1	2	3	4	5	6

BAB III

TUJUAN DAN SARANA PERANGKAT DAERAH

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

Berdasarkan Undang-undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), dan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagai tindak lanjut dari kedua Undang-undang tersebut maka diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Pemerintah perlu menyiapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP) yang dilaksanakan oleh unsure penyelenggaraan pemerintahan di pusat dan daerah dengan melibatkan masyarakat. Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Kutai Timur Tahun 2023 adalah dokumen perencanaan yang substansinya sebagai penjabaran visi, misi dan arah pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur yang *merupakan satu kesatuan*.

Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Penyusunannya dilakukan secara terencana, sistematis yang didasarkan pada kondisi, potensi, proyeksi sesuai kebutuhan. Sejalan dengan visi dimaksud, BKPSDM Kabupaten Kutai Timur melaksanakan tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas dibidang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, Pendidikan dan Pelatihan. Adapun Misi yang tersinkronisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bentuk respon dan sinergi terhadap visi Kabupaten Kutai Timur Tahun 2021-2026 .visi adalah **“Menata Kutai Timur Sejahtera Untuk Semua ”**. Berdasarkan visi tersebut, maka sesuai dengan fungsi dan tugas pokok, ***Misi 4 Yaitu Mewujudkan Pemerintahan Yang Berpartisipatif Berbasis Penegakan Hukum dan Teknologi Informasi*** yang diemban oleh BKPSDM adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi sebagai upaya pencapaian visi yang telah ditetapkan. Adanya pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan serta peran suatu organisasi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya. Oleh sebab itu misi suatu organisasi harus jelas dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kriteria berikutnya yang dijadikan dasar penilaian dan pemilihan usulan program dan kegiatan adalah relevansinya dengan visi RPJM Daerah Kabupaten Kutai Timur Tahun 2021-2026 yaitu ***“Menata Kutai Timur Sejahtera Untuk Semua”***.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra SKPD dalam hal ini Renstra BKPSDM Kabupaten Kutai Timur Tahun 2021-2026.

Tujuan

1. Terwujudnya profesionalisme pelayanan bidang kepegawaian yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai untuk mendorong peningkatan kepuasan dan kesejahteraan aparatur serta masyarakat;
2. Terwujudnya aparatur pemerintah yang baik dan berkualitas;
3. Terwujudnya pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja aparatur serta melakukan pembinaan dalam rangka peningkatan kualitas Pegawai.

Sasaran

1. Meningkatnya pelayanan di bidang kepegawaian;
2. Meningkatnya pegawai yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur pemerintah;
3. Meningkatnya kuantitas dan kualitas pegawai;

Tujuan dan sasaran Perangkat daerah pada tahun 2024 ditampilkan pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Tujuan dan sasaran Perangkat Daerah Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kutai Timur

No	Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Capaian Tahun 2023	Target Tahun 2024
	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Meningkatnya kualitas sumber daya Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Formal	45.57 %	40 %
			Rata – rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	260 Hari	260 Hari
			Pemenuhan Jabatan pada instansi pemerintah berdasarkan anjab ABK Kabupaten Kutai Timur	3693 SK	250 SK
			Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran Layanan Keuangan	148 %	100 %

3.3 Program dan Kegiatan

Sejalan dengan Visi Kabupaten Kutai Timur tahun 2021 – 2026 yaitu **“Menata Kutai Timur Sejahtera Untuk Semua”**.

Adapun Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun anggaran 2024 adalah :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat

Daerah

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD
3. Koordinasi dan Penyusunan DPA– SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
3. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD

3) Administrasi kepegawaian Perangkat Daerah

1. Peningkatan sarana dan prasarana Disiplin Pegawai
2. Pengadaan Pakaian Dinas beserta atribut kelengkapannya

4) Administrasi Umum Perangkat Daerah

1. Penyediaan peralatan dan perlengkapan Kantor
2. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
4. Penyediaan Barang cetakan dan penggandaan
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
6. Penata Usahaan Arsif Dinamis pada SKPD

5) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

1. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
2. Pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya
3. Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya
4. Penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintahan Daerah
5. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
6. Penyediaan jasa pelayanan umum kantor

6) Pemeliharaan Barang Milik daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

1. Penyediaan jasa kebersihan , biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
2. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
3. Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
4. Pemeliharaan/rehabilitasi sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya
5. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya

2. Program Kepegawaian Daerah Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung program ini adalah :

1) Pengadaan Pemberhentian dan Informasi kepegawaian ASN

1. Penyusunan Rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan
2. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
3. Evaluasi pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
4. Koordinasi Pelaksanaan administrasi pemberhentian
5. Evaluasi Pemberhentian ASN
6. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
7. Perumusan bahan kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN
8. Penelolan Sistem Informasi
9. Pengelolaan data kepegawaian
10. Evaluasi dan Informasi dan sistem informasi pegawai

2) Mutasi dan Pormasi ASN

1. Pengelolaan Mutasi
2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
3. Pengewlolaan Promosi ASN

3) Pengembangan Kopetensi ASN

1. Pengelolaan Assessment center
2. Pengelolaan Administrasi diklat dan sertifikasi ASN
3. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan
4. Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN
5. Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN
6. Sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan
7. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN
8. Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional

4) Penilaian dan evaluasi kinerja aparatur

1. Penyusunan kebijakan penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur
2. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur
3. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
4. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi pegawai
5. Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai
6. Evaluasi Pelaksanaan Pemberian penghargaan dan tanda jasa apartur
7. Pembinaan Disiplin ASN
8. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran disiplin ASN
9. Pelayanan Proses izin pencapaian pegawai
10. Evaluasi Disiplin ASN

3. **Program Pengembangan sumber daya manusia Kegiatan dan Sub Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung program ini adalah :**

1) Pengembangan kompetensi teknis

1. Penyusunan Kebijakan dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuler, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan
2. penyelenggaraan pengembangan kompetensi, teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan, konkuler, perangkat daerah, penunjang dan urusan pemerintahan umum.

(2) Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional

1. Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kompetensi, dan sumber belajar
2. Pelaksanaan Kerja Antar Lembaga
3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan.

BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Perencanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024, mengacu pada kebijakan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur tahun Anggaran 2024, dan disesuaikan dengan jumlah dana / anggaran yang sudah ditetapkan pagu indikatifnya oleh Bappeda Kabupaten Kutai Timur dan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2024 berjumlah 3 (tiga) program, terdiri dari 13 (tiga belas) kegiatan dan 64 (enam puluh empat) sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp **48.655.094.395,-** (Empat puluh delapan juta enam ratus lima puluh lima juta sembilan puluh empat juta tiga ratus sembilan puluh lima rupiah) Rumusan Rencana program dan kegiatan beserta pagu anggaran untuk tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2023 dan Perkiraan Maju Tahun 2024
Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah daerah dan Program Kegiatan	Indikator Kinerja Program / Kegiatan	Rencana Tahun 2023				Catatan Penting	Perkiraan maju rencana tahun 2024	
			Lokasi	Target capaian kinerja	Kebutuhan dana /pagu indikator	Sumber Dana		Target capaian kinerja	Kebutuhan Dana/ Pagu Indikator
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KOTA								
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah								
	Penyusunan Dokumen Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		2 Dokumen	465.000.000	APBD			300.000.000
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA- SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD		2 Dokumen	331.000.000	APBD			100.000.000
	Koordinasi dan Penyusunan	Laporan Penyusunan							100.000.000

DPA - RKA	DPA - RKA								
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD				1 Dokumen	375.000.000	APBD		100.000.000
Administrasi Keuangan Prangkat Daerah									
Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN				70 Orang	12.589.396.128	APBD		16.987.801.108
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Penyediaan Administrasi Tugas ASN				101 Orang	5.030.201.432	APBD		2.722.220.334
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penata Usahaan dan Pengujian/Verifikasi keuangan SKPD				8 Orang	806.012.533	APBD		600.000.000.
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan akhir tahun SKPD						598.584.102			400.000.000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/				30 Dokumen	545.384.519	APBD		

SKPD	semester dan Laporan Koordinasi keuangan Bulanan /Triwulan/Semesteran SKPD	Jumlah Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	200 Orang	100.000.000	APBD	80.000.000
Administrasi Kepekawaian Perangkat Daerah						
Pengadaan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Unit Sarana Prasarana Disiplin Pegawai	146 Orang	500.454.960			180.000.000
Pengadaan Pakaian Dinas beserta Kelengkapannya			227.059.200			
Sosialisasi Peraturan Perundang undangan						
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang undangan			503.108.000			
Administrasi Umum Perangkat Daerah						
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah paket peralatan perlengkapan Kantor yang disediakan	8 Jenis	2.489.711.840	APBD		200.000.000
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga						50.000.000
Penyediaan Barang Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	1400 Kotak	283.600.000	APBD		100.000.000

	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan								50.000.000
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	28 Orang	1.401.153.845	APBD			1.450.000.000
	Penatausahaan Dinamis pada SKPD	Arsip							50.000.000
	Pengadaan barang Milik Daerah Penunjang urusan Pemerintah Daerah								
	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya								50.000.000
	Pengadaan Sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya								50.000.000
	Pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya								50.000.000
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								
	Penyediaan jasa pemeliharaan, Pemeliharaan kendaraan perorangan, Dinas dan Kendaraan Jabatan	jasa Biaya Pajak Dinas dan Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan yang disediakan	12 Bulan	517.719.231	APBD			652.000.000
	Pemeliharaan Peralatan dan mesin lainnya								73.000.000

	Pemeliharaan / Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya									350.000.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana Gedung kantor atau bangunan lainnya						1.207.850.000			585.000.000
	Pemeliharaan/Rehabilitasi sarana dan prasarana Pendukung Gedung kantor atau bangunan lainnya									50.000.000
	Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Penyediaan Laporan Jasa Umum yang disediakan	10 Orang	300.588.000	APBD					
	Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah									
	Penyediaan jasa surat menyurat			825.833.213						
	Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik			411.799.594						685.000.000
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor									495.000.000
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH									
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN									
	Penyusunan Rencana,	Jumlah Dokumen	1	200.000.000	APBD					1.350.000.000

	Kebutuhan Jenis dan Jumlah jabatan untuk melaksanakan pengadaan ASN	Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan jumlah jabatan pelaksanaan untuk pengadaan ASN	Dokumen					
	Koordinasi dan Fasilitasi pengadaan ASN dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	407 Orang	350.000.000	APBD			1.250.000.000
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Dokumen hasil Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN		369.169.806	APBD			
	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN							100.000.000
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian							450.000.000
	Perumusan Bahan Kebijakan Pengelolaan Data dan Informasi ASN		407 Orang	1.000.000.000	APBD			1.000.000.000
	Evaluasi Pemberhentian ASN							80.000.000
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN							2.415.072.935
	Perumusan Bahan Kebijakan pengelolaan data dan informasi ASN							100.000.000
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasi Pengelolaan	6.002 Orang	200.000.000	APBD			450.000.000

Pengelolaan Kepegawaian	Data	Sistem Informasi Kepegawaian								
Evaluasi Data, Informasi dan sistem informasi kepegawaian		Jumlah Dokumen Pengelolaan data Kepegawaian	6.002 Orang	200.000.000	APBD				200.000.000	
Mutasi ASN									150.000.000	
Pengelolaan Mutasi ASN		Jumlah Dokumen Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksanaan dan Mutasi ASN antar Daerah	40 Orang	1.100.000.000	APBD				600.000.000	
Pengelolaan Pangkat ASN	Kenaikan	Jumlah kenaikan Pangkat ASN	10.000 Orang	1.250.000.000	APBD				1.000.000.000	
Pengelolaan Promosi ASN									400.000.000	
Pengembangan Kompetensi ASN										
Pengelolaan Assessment Center	Assessment								1.120.000.000	
Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Administrasi	Jumlah Dokumen Pengelolaan Administrasi Diklat dan sertifikasi ASN	15 Orang	350.000.000	APBD				900.000.000	
Pengelolaan Lanjut ASN	Pendidikan								200.000.000	
Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Sertifikasi								380.000.000	
FAsilitasi Sertifikasi	Sertifikasi								250.000.000	

	Fungsional ASN												
	Sosialisasi dan penyebaran Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang dibangun	300 Orang	200.000.000	APBD							650.000.000	
	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN yang dibangun										100.000.000	
	Fasilitasi Pengembangan Karir dan jabatan Fungsional											50.000.000	
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur												
	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	7 Orang	379.787.467	APBD							800.000.000	
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	57 Perangat Daerah	600.000.000	APBD							150.000.000	
	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur											300.000.000	
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1000 Orang	650.000.000	APBD							650.000.000	
	Penelolan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	150 Orang	2.200.000.000	APBD							1.500.000.000	
	Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan penghargaan dan tanda jasa Aparatur											50.000.000	
	Pembinaan Didiplin ASN		145 Orang	350.000.000	APBD							650.000.000	

	Sertifikasi Kelembagaan , Pengembangan Kopetensi Manajerial dan Fungsional									
	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembangan Kopetensi, dan sumber belajar	Jumlah Sertifikasi penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/Kota yang terkelola dengan baik	28 Orang	300.000.000	APBD	300.000.000				300.000.000
	Pelaksanaan Kerja Sama antar lembaga									100.000.000
	Penyelenggaraan Pengembangan Kopetensi gabi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan fungsional, Kepemimpinan dan prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kopetensi bagi pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, dan Prajabatan .	266 Orang	600.000.000	APBD	600.000.000				3.750.000.000

BAB IV.
PENUTUP

Atas berkat dan rahmat Tuhan Yang Maha Esa, maka Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024 ini dapat disusun.

Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini diharapkan nantinya dapat dipakai sebagai acuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan penilaian upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun berikutnya . Renja ini disusun sedemikian rupa sehingga hasil pencapaiannya dapat diukur dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan Laporan Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur

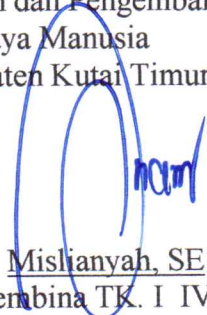
Kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 diucapkan terima kasih dan semoga upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun tersebut dapat berjalan lebih terarah dan terukur.

Selanjutnya Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 ini hanya dapat dilaksanakan dan tercapai tujuannya bila dilaksanakan dengan dedikasi dan kerja keras, terutama semua aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kutai Timur.

Akhirnya, kepada Tuhan Yang Maha Esa kita berserah diri, semoga segala usaha yang dirintis untuk mencapai kondisi ideal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Kutai Timur sebagaimana diharapkan, Hendaknya dapat diwujudkan. Aamiin.

Sangatta,

Kepala,
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia
Kabupaten Kutai Timur


Mislianyah, SE
Pembina TK. I IV/b
NIP. 19730110 200112 1 004

