

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PERANGKAT
DAERAH TAHUN LALU

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

Dalam Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) Kota Samarinda Tahun 2017 mempunyai 6 (enam) program yang berisikan 24 kegiatan pada triwulan Pertama Tahun 2017 dengan capaian kinerja 0%.

Sedangkan untuk rencana kerja pada Tahun 2018, yang sangat diprioritaskan adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal, serta perlunya Sosialisasi Perundang-Undangan/ Peraturan Pemerintah tentang kepegawaian. Dengan pembinaan aparatur, diharapkan dapat berdampak pada kelancaran dalam memberikan layanan.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Capaian kinerja pelayanan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 untuk tahun n-2, n-1, tahun n dan tahun n+1 dapat dilihat pada tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah memproses administrasi kepegawaian di daerah. Pelayanan kepegawaian mengalami perubahan seiring dengan perkembangan teknologi dan era globalisasi.

Berdasarkan **identifikasi permasalahan** dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPPD, maka dapat ditentukan **isu-isu penting** sebagai berikut :

a. Pengendalian dan Pengembangan PTT (Pegawai Tidak Tetap/ Tenaga Honorer)

Jumlah PTT yang begitu banyak dan akan terus menjadi beban bagi Pemerintah Kota Samarinda, di sisi lain pengangkatan PTT merupakan upaya pemerintah daerah mengisi formasi PNS yang pensiun, sehingga tidak mengurangi pelayanan kepada masyarakat.

b. Penyusunan & Penilaian SKP berdasarkan PP No. 46 Th. 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1 Th. 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46 Th. 2011

Hal tersebut di atas dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) Penilaian prestasi kerja PNS selama \pm 34 tahun belakang ini adalah menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Seiring dengan perkembangan zaman, model penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. 8 (delapan) unsur penilaian dalam DP3 dianggap tidak mampu menciptakan

aparatur yang cakap dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat;

- (2) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk mengukur Kinerja (*performance appraisal*) seorang pegawai yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014.

c. *Peningkatan Saran dan Prasarana*

Keberadaan sarana dan prasarana dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) untuk memberikan layanan dengan standar pelayanan minimum diperlukan gedung yang representatif sebagai sarana pendukung untuk peningkatan kualitas layanan publik yang bermutu (Permendagri No. 62 Th. 2008 dan No. 69 Th. 2012);
- (2) kemajuan pengetahuan dan teknologi membuat informasi dan pelayanan harus tepat dan cepat, karena itu diperlukan sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerisasi (Simpeg, SAPK, dll.) dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan pegawai;
- (3) perlunya penataan yang sistematis terhadap jumlah pegawai yang banyak dalam rangka memudahkan redistribusi dan formasi, serta reformasi pegawai melalui sarana komputerisasi (SIM berbasis ICT).

d. *Penerapan Regulasi*

Penerapan regulasi dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung regulasi yang diterapkan secara konsisten dan transparansi serta akuntabel;

- (2) pembinaan karir dan kaderisasi pegawai perlu mendapat perhatian agar prinsip *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) dapat dicapai.

Formulasi isu-isu penting yang harus ditindaklanjuti pada rencana kerja 1 (satu) tahun ke depan adalah :

- a. Proses pengangkatan PTT yang masuk dalam database kepegawaian yang selama ini berdasarkan SE MENPAN No. 5 Tahun 2010 harus dilakukan evaluasi dengan analisis yang cermat yang nantinya akan dipersiapkan sebagai pengganti PNS yang memasuki BUP;
- b. Sosialisasi PP No. 46 Th. 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1 Th. 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46 Th. 2011 dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS, dan membuka Klinik SKP bagi seluruh PNS yang ingin berkonsultasi tentang penyusunan SKP;
- c. Mendorong peningkatan sarana dan prasarana sebagai fasilitas yang diperlukan untuk mengoptimalkan fungsi dan peran BKPPD;
- d. Menyamakan persepsi terhadap penerapan peraturan di bidang kepegawaian melalui sosialisasi, serta penataan PNS daerah sesuai aturan yang berlaku.

2.4 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan BKPPD tidak jauh berbeda, selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi untuk pembinaan dan pengembangan aparatur, maka anggaran pada tahun 2017, yaitu Rp 2.711.242.950,- (Dua Milyar Tujuh Ratus Sebelas Juta Dua Ratus Empat Puluh Dua

Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah) sebagaimana terlihat dalam tabel 2.2 Review terhadap Rancangan Awal RKPD terlampir.

Dari usulan pada pelaksanaan pra Musrenbang pada tahun 2017 terdapat 53 (Lima Puluh Tiga) kegiatan pada tahun 2018, yaitu dapat dilihat pada tabel 2.3 Usulan Program/ Kegiatan Baru SKPD BKPPD Kota Samarinda Tahun 2018.

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA PERANGKAT
DAERAH TAHUN LALU

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

Dalam Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) Kota Samarinda Tahun 2017 mempunyai 6 (enam) program yang berisikan 24 kegiatan pada triwulan Pertama Tahun 2017 dengan capaian kinerja 0%.

Sedangkan untuk rencana kerja pada Tahun 2018, yang sangat diprioritaskan adalah Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal, serta perlunya Sosialisasi Perundang-Undangan/ Peraturan Pemerintah tentang kepegawaian. Dengan pembinaan aparatur, diharapkan dapat berdampak pada kelancaran dalam memberikan layanan.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Capaian kinerja pelayanan Renja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 untuk tahun n-2, n-1, tahun n dan tahun n+1 dapat dilihat pada tabel 2.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah memproses administrasi kepegawaian di daerah. Pelayanan kepegawaian mengalami perubahan seiring dengan perkembangan teknologi dan era globalisasi.

Berdasarkan **identifikasi permasalahan** dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPPD, maka dapat ditentukan **isu-isu penting** sebagai berikut :

a. Pengendalian dan Pengembangan PTT (Pegawai Tidak Tetap/ Tenaga Honorer)

Jumlah PTT yang begitu banyak dan akan terus menjadi beban bagi Pemerintah Kota Samarinda, di sisi lain pengangkatan PTT merupakan upaya pemerintah daerah mengisi formasi PNS yang pensiun, sehingga tidak mengurangi pelayanan kepada masyarakat.

b. Penyusunan & Penilaian SKP berdasarkan PP No. 46 Th. 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1 Th. 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46 Th. 2011

Hal tersebut di atas dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) Penilaian prestasi kerja PNS selama ± 34 tahun belakang ini adalah menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Seiring dengan perkembangan zaman, model penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. 8 (delapan) unsur penilaian dalam DP3 dianggap tidak mampu menciptakan

aparatur yang cakap dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat;

- (2) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau untuk mengukur Kinerja (*performance appraisal*) seorang pegawai yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014.

c. *Peningkatan Saran dan Prasarana*

Keberadaan sarana dan prasarana dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) untuk memberikan layanan dengan standar pelayanan minimum diperlukan gedung yang representatif sebagai sarana pendukung untuk peningkatan kualitas layanan publik yang bermutu (Permendagri No. 62 Th. 2008 dan No. 69 Th. 2012);
- (2) kemajuan pengetahuan dan teknologi membuat informasi dan pelayanan harus tepat dan cepat, karena itu diperlukan sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerisasi (Simpeg, SAPK, dll.) dalam memberi pelayanan kepada masyarakat dan pegawai;
- (3) perlunya penataan yang sistematis terhadap jumlah pegawai yang banyak dalam rangka memudahkan redistribusi dan formasi, serta reformasi pegawai melalui sarana komputerisasi (SIM berbasis ICT).

d. *Penerapan Regulasi*

Penerapan regulasi dijadikan isu strategis lantaran :

- (1) tata kelola pemerintahan yang baik harus didukung regulasi yang diterapkan secara konsisten dan transparansi serta akuntabel;

- (2) pembinaan karir dan kaderisasi pegawai perlu mendapat perhatian agar prinsip *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) dapat dicapai.

Formulasi isu-isu penting yang harus ditindaklanjuti pada rencana kerja 1 (satu) tahun ke depan adalah :

- a. Proses pengangkatan PTT yang masuk dalam database kepegawaian yang selama ini berdasarkan SE MENPAN No. 5 Tahun 2010 harus dilakukan evaluasi dengan analisis yang cermat yang nantinya akan dipersiapkan sebagai pengganti PNS yang memasuki BUP;
- b. Sosialisasi PP No. 46 Th. 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN No. 1 Th. 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 46 Th. 2011 dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS, dan membuka Klinik SKP bagi seluruh PNS yang ingin berkonsultasi tentang penyusunan SKP;
- c. Mendorong peningkatan sarana dan prasarana sebagai fasilitas yang diperlukan untuk mengoptimalkan fungsi dan peran BKPPD;
- d. Menyamakan persepsi terhadap penerapan peraturan di bidang kepegawaian melalui sosialisasi, serta penataan PNS daerah sesuai aturan yang berlaku.

2.4 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Perbandingan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan BKPPD tidak jauh berbeda, selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi untuk pembinaan dan pengembangan aparatur, maka anggaran pada tahun 2017, yaitu Rp 2.711.242.950,- (Dua Milyar Tujuh Ratus Sebelas Juta Dua Ratus Empat Puluh Dua

Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Rupiah) sebagaimana terlihat dalam tabel 2.2 Review terhadap Rancangan Awal RKPD terlampir.

Dari usulan pada pelaksanaan pra Musrenbang pada tahun 2017 terdapat 53 (Lima Puluh Tiga) kegiatan pada tahun 2018, yaitu dapat dilihat pada tabel 2.3 Usulan Program/ Kegiatan Baru SKPD BKPPD Kota Samarinda Tahun 2018.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Dokumen Renja BKPPD Kota Samarinda adalah dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun ke depan, dan bersumber dari dokumen Renstra BKD periode 2016-2021. Renstra bersumber dari dokumen RPJMD Kota Samarinda periode 2016-2021, sedangkan RPJMD Kota Samarinda bersumber juga dari RPJMD Propinsi Kaltim, selanjutnya RPJMD Propinsi Kaltim bersumber dari RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementerian. Renstra Kementerian yang relevan dan searah dengan Renstra BKD Kota Samarinda adalah Renstra Kementerian PAN-RB dan BKN Pusat.

1. Kementerian PAN dan RB

Visi

Mewujudkan aparatur negara yang berkepribadian, bersih, dan kompeten untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang berkinerja tinggi

Misi

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

2. BKN PUSAT

VISI

Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025

MISI

1. Mengembangkan Sistem Manajemen Kepegawaian Negara
2. Mengembangkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
3. Mengembangkan Manajemen Internal BKN

Misi BKN dalam Renstra 2015-2019 adalah:

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian
3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai
4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

a. Tujuan Renja

1. Meningkatkan kualitas pengelolaan dan pengendalian administrasi kepegawaian BKPPD;
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana/ prasarana sesuai dengan kebutuhan organisasi;
3. Meningkatkan perencanaan, pengembangan dan penataan karir PNS;
4. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme serta kualitas aparatur;
5. Meningkatkan kesejahteraan PNS.

b. Sasaran Renja

1. Memberikan standar pelayanan minimal dibidang kepegawaian melalui sistem layanan terpadu;
2. Memudahkan distribusi dan informasi bagi pihak yang memerlukan;
3. Penataan karier PNS secara proporsional, transparan dan akuntabel pada jenjang jabatan struktural dan fungsional;
4. Meningkatkan kinerja aparatur daerah agar dapat memberikan kontribusi pelayanan yang baik kepada masyarakat;
5. Memberikan penghargaan kepada PNS yang memiliki etos kerja/ disiplin kerja yang baik.

3.3 Program dan Kegiatan

Program dan kegiatan tahun 2018 pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda sebagaimana terlampir dalam tabel 3.1 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun Anggaran 2018 di bawah ini :

BAB IV

PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda Tahun 2019 sebagai acuan dalam pembangunan sektor Kepegawaian di Kota Samarinda yang didasari pada prinsip-prinsip “*good governance*”.

Terwujudnya “*good governance*” sangat dibutuhkan sehingga mampu mengakomodasi aspirasi masyarakat dalam rangka reformasi birokrasi di bidang kepegawaian.

Untuk mencapai kebijakan tersebut diperlukan adanya peningkatan kualitas aparatur pemerintahan yang dirumuskan secara sistematis dalam bentuk rincian kegiatan setiap tahunnya.

Demikian Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda dibuat sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Tahun 2019.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda Tahun Anggaran 2018.

Dokumen ini berisi tentang gambaran umum pengelolaan Sumber Daya Manusia/ Pegawai Negeri Sipil Daerah yang ada di Kota Samarinda sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Samarinda. Tujuan dan Sasaran Program dan Kegiatan Renja Tahun 2018, dengan maksud agar dapat digunakan sebagai bahan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (MUSRENBANG) dalam menyusun dan menetapkan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang berfungsi sebagai dokumen Perencanaan Daerah Kota Samarinda Tahun 2018.

Kami menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik, saran/ pendapat yang konstruktif sangat kami harapkan, untuk penyempurnaan Renja di masa yang akan datang.

Akhirnya, semoga informasi singkat pada dokumen ini berguna dan bermanfaat.

Samarinda, 12 April 2017

Kepala BKPPD Kota Samarinda,

Drs. ARLIANSYAH, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19591229 198808 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia oleh Pemerintah Daerah semenjak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang dalam perjalanannya dan tuntutan zaman telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, sebagaimana diubah kedua dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 menandai terjadinya perubahan manajemen pengelolaan sumber daya manusia dari sentralisasi menjadi desentralisasi, yang berimplikasi semakin mandirinya peranan Pemerintah Daerah dalam mengelola sumber daya manusia.

Agar terwujudnya pemerintahan yang baik, maka dilaksanakan pengawasan aparatur, penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan, peningkatan kualitas pelayanan serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang kepegawaian.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, fungsi perencanaan sangat diperlukan sebagai sebuah peta yang berisikan apa yang akan dikerjakan meliputi : bagaimana mengerjakannya, siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan; serta menjelaskan tujuan, strategi, sasaran, dan target yang dapat diukur secara sistematis.

Menurut Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 menjelaskan bahwa “Rencana Kinerja Tahunan (RKT) disebut juga Rencana Kerja SKPD disingkat Renja SKPD”, menjabarkan sasaran dan program dalam 1 tahun yang ditetapkan oleh setiap SKPD melalui kegiatan tahunan.

Proses penyusunan Rencana Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda sesuai ketentuan Undang-Undang mengemukakan bahwa Rencana Kerja (Renja) SKPD merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) 2016-2021 SKPD dan akan dilaksanakan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang memuat tentang kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 dimana fungsi Renja SKPD menerjemahkan dan mengoperasionalkan Renja Pemerintah Daerah ke dalam program dan kegiatan SKPD sedemikian rupa sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan dan program SKPD secara keseluruhan dan tujuan strategis jangka menengah yang tercantum dalam Renstra SKPD serta sebagai proses penyusunan RAPBD.

Amanah dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana diubah kedua dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tersebut untuk menata SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah dibentuklah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) yang berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan KEPRES Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Pembentukan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda pada Tahun 2016 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran

tugas dan fungsinya tertuang pada Peraturan Walikota Samarinda Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis (*democratic and good governance*). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai, diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional, dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus dikembangkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Kerja dan pelaksanaan program serta kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah:

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
8. 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;
9. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
10. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 05 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Tahun 2016-2021;
11. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Samarinda Tahun 2005-2025;

12. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 53 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda;
13. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 029 Tahun 2011 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Dokumen Rencana Kerja (Renja) adalah sebagai acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan Tahun 2018, sedangkan tujuannya adalah untuk memastikan bahwa dokumen tersebut sebagai bahan penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas dan Pagu Anggaran Sementara (PPAS) dan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

1.4. Sistematika Penyusunan

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN 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 ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

3.3. Program dan Kegiatan

BAB IV PENUTUP