**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode kurun waktu berjalan yang merupakan penjabaran Rencana Strategis (Renstra) perangkat daerah yang mengacu pada RKPD. Renja Perubahan Perangkat Daerah memberikan gambaran tentang program dan kegiatan yang akan dikerjakan oleh perangkat daerah dalam kurun waktu berjalan tahun anggaran untuk menjawab pertanyaan apa yang menjadi tujuan, sasaran peningkatan pelayanan, target capaian kinerja, serta bagaimana pengorganisasian program dan kegiatan pelayanan perangkat daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sebagai dokumen Perangkat Daerah, Renja Perubahan mempunyai kedudukan strategis dalam menjembatani Perubahan perencanaan Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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, Renja Perangkat Daerah disusun dengan tahapan :

1. Persiapan penyusunan perubahan;

b. Penyusunan rancangan perubahan;

c. Perumusan rancangan perubahan akhir; dan

d. Penetapan perubahan.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 10 Tahun 2008 tersebut, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana tercantum dalam Peraturan Walikota Serang Nomor 26 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga Teknis Daerah, mempunyai Tugas Pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Maka dari itu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang terus berupaya mewujudkan optimalisasi manajemen kepegawaian yang teratur dan terarah dalam upaya meningkatkan akuntanbilitas dan mengoptimalkan proses penyelesaian tugas pokok dan fungsi secara berkesinambungan, terinci, terukur serta dapat dipertanggung jawabkan sesuai norma/ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perubahan (RKA PERUBAHAN) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2019 sebagai tahapan penyusunan Rancangan APBD Perubahan Kota Serang Tahun 2019.

1. **LANDASAN HUKUM**

Sebagai landasan hukum penyusunan Rencana Kerja ( Renja ) Perubahan Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
5. 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 Pembagunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemeritah Daerah;
6. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 tetang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ( RPJMD ) Kota Serang Tahun 2014 – 2018 (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2016 Nomor 1);
7. Peraturan Daerah Kota Serang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Serang (Lembaran Daerah Kota Serang Tahun 2016 Nomor 7);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tatacara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kota Serang di Provinsi Banten (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4748);
10. **MAKSUD DAN TUJUAN**
11. **MAKSUD**

Maksud disusunnya Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah adalah sebagai pedoman bagi seluruh personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang dalam rangka penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perubahan (RKA PERUBAHAN), Dokumen Penyelenggara Anggaran Perubahan (DPA PERUBAHAN), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk kurun waktu tahun berjalan sebagai implementasi visi, misi dan kebijakan perangkat daerah.

1. **TUJUAN**

Tujuan di susunnya Renja Perubahan Perangkat Daerah :

* 1. Sebagai pedoman pelaksanaan tugas bagi seluruh personil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk kurun waktu tahun berjalan sebagai implementasi visi, misi dan kebijakan Perangkat Daerah.
  2. Merumuskan dan menetapkan kebijakan, program dan kegiatan BKPSDM Kota Serang Tahun 2018-2023;
  3. Meningkatkan koordinasi dalam rangka mewujudkan sinergi pelaksanaan program dan kegiatan OPD.
  4. Menciptakan efektifitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya organisasi.
  5. Sebagai acuan dan pedoman melaksanakan evaluasi dalam penyelenggaran pemerintahan Daerah Tahun 2020.

1. **DASAR PERTIMBANGAN PERUBAHAN**

Dasar pertimbangan perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2018, sebagai berikut :

1. Keadaan yang mengakibatkan penambahan kegiatan, penambahan atau pengurangan target kinerja dan pagu kegiatan;
2. Adanya kegiatan baru sebagai konsekuensi adanya peraturanperundang-undangan/kebijakan pemerintah pusat yang baru (Undang-undangNomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Undang-undangNomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan);
3. Memperbaiki sistem pelayanan Kepegawaian agar merasa puas atas pelayanan yang diberikan;
4. Meningkatkan Kedisiplinan untuk seluruh pegawai Kota Serang.

Secara umum perubahan kegiatan diarahkan pada :

1. Kegiatan lama yang masih memerlukan penanganan khusus diantaranya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Pengadaan sarana dan Prasarana Kantor, Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor dan Rapat – rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah, Penyusunan Laporan capaian kinerja tahunan perangkat daerah, Pembinaan Aparatur Sipil Negara, Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS dan Seleksi Penerimaan Calon ASN.
2. Dengan adanya penambahan anggaran diperuntukan untuk Menunjang Kinerja Pegawai BKPSDM, melaksanakan kegitan JPT untuk Mengisi Kekosongan Jabatan (Open Bilding), dan untuk penerimaan CASND (Calon Aparatur Sipil Negara Daerah).
3. **SISTEMATIKA**

Sistematika Dokumen Perubahan Renja terdiri dari IV Bab, yaitu sebagai berikut :

**BAB I** **Pendahuluan**

Terdiri dari latar belakang, dasar hukum penyusunan, maksud dan tujuan, dasar pertimbangan perubahan serta sitematika dokumen Perubahan Renja.

**BAB II** **Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja sampai dengan Triwulan II Tahun 2019**

Berisi tentang evaluasi kinerja pelaksanaan program dan kegiatan s.d. triwulan II Tahun 2019 dan permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang.

**BAB III** **Rencana Perubahan Program dan Kegiatan**

Berisi tentang rencana perubahan program dan kegiatan Tahun 2019 .

**BAB IV**  **Penutup**

**BAB II**

**EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA SAMPAI**

**DENGAN TRIWULAN II TAHUN 2019**

Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2019 Triwullan II dilaksanakan untuk :

1. Mengetahui realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
2. Mengetahui realisasi program/kegiatan yang memenuhi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
3. Mengetahui realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan. Sehingga dengan adanya pelaksanaan evaluasi dapat diketahui :
4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah;
6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untukmengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.
   1. **EVALUASI KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN**

Renja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang pada dasarnya menyajikan pengukuran terhadap hasil kinerja kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang selama II Triwulan tahun 2019 dan perkiraan target tahun 2019.

Pada Tahun 2019 total anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sebesar Rp.8.347.500.000 ,- yang dialokasikan untuk pelaksanaan 6 program dan 42 kegiatan, dari jumlah dana tersebut terealisasi sebesar Rp. 1.879.316.790,- dengan capaian kinerja keuangan sebesar 22,5%.

Hasil evaluasi program dan kegiatan sampai dengan triwulan II Tahun 2019, yang terdiri dari 5 program dan 42 kegiatan, realisasi pencapaian fisik kegiatan sebesar 31,23%. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran yang terdiri dari 8 kegiatan, capaian kinerja sebesar 4,68% Kegiatan pada program ini merupakan kegiatan rutin sebagai penunjang pencapaian kinerja pelayanan dan masih ada kegiatan yang belum terealisasi;
2. Program Pengelolaan Pelaporan Keuangan yang terdiri dari 2 kegiatan, capaian kinerja sebesar 3,39% Kegiatan pada program ini merupakan kegiatan rutin keuangan;
3. Program peningkatan Perencanaan, pengendalian dan Pelaporan Capaian kinerja yang terdiri dari 5 kegiatan, dengan capaian kinerja sebesar 3,73 %. Hal ini disebabkan karena ada kegiatan yang belum terealisasi.
4. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang terdiri dari 8 kegiatan, dengan capaian kinerja sebesar 4,51%. Kegiatan pada program ini merupakan kegiatan pendukung tupoksi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dalam rangka penyelenggaraan pelayanan Pembinaan dan Pengembangan Aparatur;
5. Program Pelayanan Administrasi Kepegawaian yang terdiri dari 10 kegiatan, dengan capaian kinerja sebesar 2,67%. Kegiatan pada program ini merupakan kegiatan pendukung tupoksi Bidang Pelayanan Administrasi Kepegawaian dalam rangka penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian, Hal ini disebabkan karena ada kegiatan yang belum terealisasi.
6. Program Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari 9 kegiatan, dengan capaian kinerja sebesar 3,18%. Kegiatan pada program ini merupakan kegiatan pendukung tupoksi Bidang Pendidikan dan Pelatihan dalam rangka penyelenggaraan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan, Hal ini disebabkan karena ada kegiatan yang belum terealisasi.

Sedangkan untuk capaian kinerja pada tahun berjalan yaitu tahun 2019 kami perkirakan bahwa pelaksanaan program / kegiatannya akan sesuai dengan target rencana. Pencapaian kinerja tahun 2019 belum dapat dikaitkan dengan pencapaian target pencapaian kinerja tahunan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Periode 2018 -2023, dikarenakan Rencana Kerja 2019 masih dalam tahun berjalan.

Evaluasi hasil Renja Perangkat daerah tahun 2019 Triwulan II dan pencapaian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang sampai dengan tahun 2019 adalah sebagaimana tabel. 2.1 berikut :

**2.2Permasalahan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang**

Permasalahan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan “gap expectation” antara kinerja yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara tujuan yang akan dicapai dimasa yang akan datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Potensi permasalahan yang timbul pada umumnya disebabkan oleh kekuatan yang belum didayagunakan secara optimal, kelemahan yang tidak diatasi, peluang yang tidak dimanfaatkan, dan ancaman yang tidak diantisipasi serta identifikasinya dapat diuraikan menurut sekretaiat dan bidang yang ada.

Adapun permasalahan yang ada pada BKPSDM Kota Serang antara lain:

1. Kurang memadainya sarana prasarana yang menjadi menunjang kinerja sehingga mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas;
2. Belum maksimalnya pengembangan jaringan sinyal di setiap OPD dalam Program aplikasi Siapkeh sebagai kedisiplinan menyangkut Seluruh Pegawai Kota Serang.
3. Belum maksimalnya Jumlah Pejabat Esselon 4 yang belum mengikuti Diklat Pim 4 dikarenakan anggaran yang tidak tersedia atau terbatas;
4. Belum maksimalnya Jumlah ASN yang tersedia diKota Serang masih banyak membutuhkan CASND di Kota Serang dikarenakan anggaran yang tidak tersedia atau terbatas.

**BAB III**

**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN PERUBAHAN RENJA**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**KOTA SERANG TAHUN 2019**

Jumlah kegiatan pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2019 sebanyak 42, kegiatan yang tidak mengalami perubahan sebanyak 22, kegiatan yang mengalami perubahan sebanyak 20, jumlah seluruh kegiatan pada Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang tahun 2019 sebagai berikut:

1. Kegiatan yang tidak mengalami perubahan :
2. Kegiatan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor
3. Kegiatan Peningkatan Kapasitas Aparatur;
4. Kegiatan Penyediaan Dokumentasi, Informatika dan Komunikasi OPD;
5. Kegiatan Pengelolaan Barang Milik Daerah ;
6. Kegiatan Makan dan Minuman;
7. Kegiatan Pelaporan Keuangan triwulan dan semesteran;
8. Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah;
9. Kegiatan Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun;
10. Kegiatan Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah;
11. Kegiatan Pemberian Penghargaan bagi PNS yang berprestasi;
12. Kegiatan Pemeriksaan Kesehatan PNS;
13. Kegiatan Proses Penanganan – Penanganan Kasus – Kasus Disiplin PNS;
14. Kegiatan Pembuatan Karpeg, Karis dan Karsu;
15. Kegiatan Penilaian dan Analisi Kompetensi ASN;
16. Kegiatan Penempatan ASN ;
17. Kegiatan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dan ujian dinas;
18. Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS
19. Kegiatan Pemulangan Pegawai yang Pensiun;
20. Kegiatan Pengambilan Sumpah janji PNS;
21. Kegiatan Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah;
22. Kegiatan yang mengalami penggeseran/perubahan :
23. Kegiatan Pelayanan Administrasi Perkantoran;
24. Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor;
25. Kegiatan Rapat – Rapat Koordinasi dan Konsutasi Dalam dan Keluar Daerah;
26. Pengendalian dan Evaluasi Kinerja
27. Kegiatan Penyusunan Pelaporan Capaian Kinerja Tahunan Perangkat Daerah;
28. Kegiatan Data dan Profil Perangkat Daerah;
29. Kegiatan Pembinaan Aparatur Sipil Negara.
30. Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS:
31. Pemindahan Tugas PNS;
32. Seleksi Penerimaan Calon ASN;
33. Seleksi Penerimaan Pegawai NON PNS;
34. Pendidikan dan Pelatihan Kepamongprajaan ;
35. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon ASN;
36. Pendidikan dan Pelatihan Struktural bagi ASN Daerah;
37. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah dalam Negeri;
38. Peningkatan Kompetensi bagi Pimpinan OPD;
39. Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional;

Adapun rencana perubahan program dan kegiatan tahun 2019 dapat dilihat pada tabel. 3.1 berikut ini :

**BAB IV**

**PENUTUP**

Rencana Kerja Perubahan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2019 merupakan bagian dari rangkaian perencanaan pembangunan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang.

Rencana Kerja PerubahanPerangkat Daerah Tahunan merupakan jabaran dari Renstra Perangkat Daerah juga mengacu pada RKPD sebagai jabaran tahunan RPJMD. Rencana Kerja Perangkat Daerah memuat Kegiatan, indikator, target kinerja dan pagu anggaran disusun lebih rinci agar mempermudah pelaksanaan dan evaluasi tiap program dan kegiatan yang direncanakan.

Program Kegiatan yang telah disusun dalam Renja Perubahan Perangkat Daerah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang merupakan hasil analisis dan kajian yang cermat guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masyarakat sehingga menjadi pedoman di dalam pelaksanaan program dan kegiatan di tahun 2019, tidak menutup kemungkinan apabila terdapat masukan dan perubahan yang konstruktif akan dilakukan penyempurnaan lebih lanjut.

* 1. **KAIDAH – KAIDAH PELAKSANAAN**

Rencana Kerja Perubahan (Renja Perubahan) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang Tahun 2019, merupakan perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional dan mempunyai strategi yaitu menjembatani antara perencanaan pada Perangkat Daerah dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra Perangkat Daerah yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian visi, misi daerah.

Untuk itu, dalam rangka menjaga kesinambungan pencapaian tujuan dan sasaran Perangkat daerah, ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan sebagai berikut:

1. Sekretariat, Bidang-bidang dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Serang mempunyai tanggung jawab untuk :
   1. Melaksanakan Renja Tahun 2019 dengan sebaik-baiknya sesuai tugas dan kewenangannya;
   2. Menjaga konsistensi antara RKPD, Renja dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran.
2. Dalam rangka efektifitas pelaksanaannya akan dilakukan pengendalian dan evaluasi kinerja secara berkala terhadap pelaksanaan Renja Tahun 2019.

**4.2 RENCANA TINDAK LANJUT**

Dengan ditetapkannya Renja Perubahan Tahun 2019 demi mempertahankan dan meningkatkan pelayanan kepegawaian Kota Serang, selanjutnya Renja Perubahan Tahun 2019 akan dipergunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Perubahan (RKA-P) dengan berpedoman pada Kebijakan Umum Anggaran (KUA) dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (PPAS) Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

|  |
| --- |
|  |
| **KEPALA DINAS** |
| **BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN** |
| **SUMBER DAYA MANUSIA**  **KOTA SERANG** |
|  |
|  |
| **RITADI, S.Sos,M.Si** |
| **Nip. 19650824 198801 1002** |