

RENJA 2023
BIRO ORGANISASI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayang-Nya dalam memberikan kekuatan sehingga Rencana Kerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun Anggaran 2023, ini dapat disusun dan diselesaikan.

Dengan selesainya Rencana Kerja ini, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian laporan ini.

Semoga laporan ini dapat menjadi pedoman bagi penyusunan dokumen perencanaan daerah dan perangkat daerah serta menjadi bagian dari upaya untuk mewujudkan sinergi langkah-langkah kebijakan, program/kegiatan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di Provinsi Papua.

Kami sadar bahwa laporan ini sangat sederhana dan masih banyak kekurangan. Demi kelancaran program dan kegiatan Biro Organisasi Setda Provinsi Papua pada masa yang akan datang, kami berharap masukan dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan dan kebaikan kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua kedepannya.

Jayapura, 17 Pebruari 2023

KEPALA BIRO,



**LINDA .S. ONIBALA, S.Sos.MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19720911 199112 2 001**

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I. Pendahuluan	4
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Landasan Hukum	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II. Capaian Target Kinerja dan Penyerapan Dana	
Program / Kegiatan	8
2.1 Anggaran Belanja	6
2.2 Analisis kinerja pelayanan	9
2.3 Reviu terhadap RKPD.....	9
2.4 Isue penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD.....	9
BAB III. TUJUAN DAN SASARAN Biro Organisasi	
3.1 Telaahan terhadap kebijakan nasional dan provinsi.....	19
3.2 program dan kegiatan.....	29
BAB IV. Penutup.....	27
LAMPIRAN	
- TABEL REVIU TERHADAP RKPD TA 2023	
- LAPORAN PENGAWASAN ANGGARAN DEFINITIF TA.2023	
- CAPAIAN IKU BIRO ORGANISASI BESERTA PENJELASAN CAPAIAN	
- CAPAIAN IKU PADA RPJMD TA 2019-2022 PENJELASAN CAPAIAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah adalah Dokumen perencanaan Tahunan Perangkat Daerah untuk periode 1(satu) tahun, sebagai penjabaran Rencana Strategi (Renstra) Biro Organisasi memuat rencana pelaksanaan program/kegiatan dan sub kegiatan, dengan adanya tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Biro Organisasi menetapkan target yang akan dicapai sampai dengan tahun ke-5 masa kepemimpinan Gubernur Papua untuk periode 2019-2023, dalam mengimplementasikan tugas-tugas organisasi demi peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai dokumen rencana tahunan yang merupakan penjabaran Perangkat daerah, Renja Biro Organisasi mempunyai arti yang strategis dalam mendukung penyelenggaraan Program tahunan Pemerintah Daerah mengingat beberapa hal sebagai berikut :

1. Rencana Kerja Perangkat Daerah ataupun Rencana perubahan merupakan dokumen yang secara substansial penerjemahan dari visi, misi dan program Perangkat Daerah yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Instansi sesuai arahan operasional dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD)
2. Rancangan Rencana Kerja dan Rencana Perubahan merupakan acuan Perangkat Daerah untuk memasukan program kegiatan ke dalam KUA dan PPAS dan perencanaan program kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahun 2023.
3. Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah merupakan salah satu instrumen untuk evaluasi pelaksanaan program / kegiatan Instansi untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang tercantum dalam Rencana Kinerja Tahunan sebagai wujud dari kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah pada tahun 2023.

Mengingat arti strategis dokumen Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah dalam mendukung penyelenggaraan program pembangunan tahunan pemerintah daerah, maka sejak awal tahapan penyusunan hingga penetapan dokumen Rancangan Rencana Kerja Perangkat Daerah harus mengikuti tata cara dan alur penyusunannya sebagaimana tertuang dalam 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 dan Rencana Pembagunan Jangka Menengah Daerah, serta tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Perangkat disusun dengan tahapan:

- a. Persiapan Penyusunan
- b. Penyusunan rancangan awal
- c. Penyusunan rancangan
- d. Perumusan rancangan akhir
- e. Penetapan

1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Kerja Bito Organisasi berpedoman pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indoneisa Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 Tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negare Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2023 tentang APBD Provinsi Papua;

8. Peraturan Gubernur Papua nomor 1 tahun 2023 tentang Penjabaran APBD Provinsi Papua;
9. 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 Cara 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari penyusunan Rencana Kerja ini diantaranya adalah sebagai pedoman dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan sebagai implementasi dari visi dan misi Biro Organisasi, yang selanjutnya dijadikan acuan untuk menyusun perencanaan program yang mengacu pada RKPD dan berpedoman pada RENSTRA SKPD

Tujuan penyusunan Rencana Kerja SKPD adalah untuk memasukkan program / kegiatan ke dalam Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS), guna :

- a. Menjamin bahwa prioritas dan sasaran pembangunan, rencana program/kegiatan prioritas daerah, indikator kinerja, dan pagu indikatif dalam RKPD telah dipedomani dalam penyusunan rancangan Kebijakan Umum APBD (KUA) dan prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) sebagai landasan penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) Tahun 2023.
- b. Menilai daya serap capaian target kinerja program/kegiatan, mencakup masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang telah ditetapkan dalam dokumen RKPD Tahun 2023 dan RPJMD Tahun 2019- 2023.
- c. Memastikan perkembangan hasil pelaksanaan Renja Tahun 2023 dan keselarasan antara RKPD dengan APBD Tahun 2023.
- d. Memperoleh gambaran capaian target kinerja dan pendanaan Renja Tahun 2023.
- e. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan Renja Tahun 2023, yang merupakan tahun ke-5 dari pelaksanaan RPJMD Tahun 2019-2023.

- f. Merumuskan rekomendasi dan saran tindak lanjut untuk dipergunakan sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pembangunan daerah.

1.4. **Sistematika** Penulisan

Sistematika Rencana Kerja Sekretariat Daerah Tahun 2023, disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN.

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

BAB II. HASIL EVALUASI RENCANA KERJA TAHUN

2021

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Sekretariat Daerah Tahun 2021 dan Capaian Renstra Sekretariat Daerah
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Sekretariat Daerah
- 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah
- 2.4. Riview terhadap Rancangan awal RKPD
- 2.5. Penelahaan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN SEKRETARIAT DAERAH

- 3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional
- 3.2. Tujuan dan Sasaran Renja Sekretariat Daerah
- 3.3. Program dan Kegiatan

BAB IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN SEKRETARIAT DAERAH

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II
CAPAIAN TARGET KINERJA DAN PENYERAPAN DANA
PROGRAM /KEGIATAN

2.1. Anggaran Belanja

Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Biro Organisasi meliputi seluruh program dan kegiatan, menyangkut realisasi capaian target kinerja keluaran kegiatan dan realisasi target capaian kinerja program tahun lalu terhadap RPMD dan RENSTRA Biro, melalui evaluasi akan diketahui capaian kinerja, output dan outcome, apa yang menjadi kendala , serta rencana aksi yang akan dilakukan.

Pada tahun 2023 Biro Organisasi melaksanakan 2 Program yaitu :

NO	PROGRAM	JUMLAH KEGIATAN	JUMLAH SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN (RP)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6	18	7.259.061.934,-
2	Program Penataan Organisasi	2	8	13.477.980.216,-

Dibawah ini terdapat realisasi anggaran tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel Realisasi Anggaran Biro Organisasi TA. 2021

NO	URAIAN	JUMLAH	REALISASI	PERSENTASE
1	BELANJA TIDAK LANGSUNG	7.885.752.060,-	5.799.615.519,-	73,54%
2	BELANJA LANGSUNG	9.795.260.000,-	9.576.558.663,-	97,76%
	1) Belanja Pegawai	9.037.498.663,-	9.037.498.663,-	100%
	2) Belanja Modal	539.060.000,-	539.060.000,-	100%
JUMLAH		17.681.012.060,-	15.392.174.182,-	87,05%

Pengukuran IKU Biro Organisasi Tahun 2019 sd 2022 dan Pengukuran IKU Biro Organisasi Tahun 2019 sd 2022 dibandingkan Dengan Capaian Dan Target Pada RPJMD Provinsi Papua, dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 terlampir.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan

Renja 2023 merupakan tahun ke-5 pelaksanaan RPJMD Provinsi Papua, Indikator Kinerja Biro Organisasi yang termasuk dalam RPJMD Provinsi Papua terdiri atas 4 Indikator, yang capaian kinerjanya tergambar Tabel 1.3 Terlampir pada lampiran

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

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka isu-isu strategis Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Papua dapat dikelompokkan kedalam 5 (lima) kelompok isu strategis sebagai berikut:

A. Mewujudkan Kelembagaan yang tepat fungsi dan tepat ukuran

Undang-Undang 32 Tahun 2004 yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah dianggap sudah tidak dapat mengakomodir kebutuhan dan tuntutan masyarakat bagi pemerintah. Oleh karena itu, Undang-Undang tersebut telah di ganti dengan UU 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah guna memperbaiki

kelemahan-kelemahan yang ada. Adanya Undang-Undang 23 pada akhirnya juga menuntut dilakukan perubahan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 diganti dengan Peraturan P e m e r i n t a h Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam PP tersebut dijelaskan, bahwa Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Untuk mewujudkan kelembagaan yang tepat fungsi dan tepat ukuran diperlukan kriteria yang jelas dalam persyaratan pembentukan lembaga baru. Pembentukan Perangkat Daerah dilakukan berdasarkan asas Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, intensitas urusan pemerintahan dan potensi daerah, efisiensi, efektivitas, pembagian habis tugas rentang kendali, tata kerja yang jelas dan fleksibilitas. Dengan ketentuan yang ada pada PP 18 Tahun 2016 penataan kembali organisasi perangkat daerah akan mengurangi jumlah jabatan struktural, tanpa mengurangi jumlah pegawai. Di samping itu juga, pembentukan dan susunan Perangkat Daerah ditetapkan dengan Perda, yang berlaku setelah mendapat persetujuan dari Menteri bagi perangkat daerah provinsi dan lembaga baru harus terlebih dahulu dilakukan analisa organisasi yang didasarkan pada hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan mempertimbangkan optimalisasi pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dalam rangka untuk menghindari adanya ukuran organisasi yang tidak seimbang dengan beban urusan pemerintahan yang dilaksanakan dan tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga.

B. Meningkatkan Kesesuaian Ukuran Perangkat Daerah

Kabupaten/Kota Terbentuknya organisasi perangkat daerah di Kabupaten dan Kota sesuai dengan besaran organisasi perangkat daerah sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor kemampuan keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, sarana dan prasarana penunjang tugas. Oleh karena itu kebutuhan akan organisasi perangkat daerah bagi masing-masing daerah tidak senantiasa sama atau seragam. Tata cara atau prosedur, persyaratan, kriteria, pembentukan suatu organisasi perangkat daerah ditetapkan.

C. Penataan Manajemen Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Prov/Kab/Kota se Papua

1. Reformasi Birokrasi (RB)

Dalam rangka peningkatan pelayanan Pemerintah yang baik, bersih dan berwibawa (good and clean governance) maka telah diupayakan oleh Pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 yang bertujuan untuk menciptakan Birokrasi Pemerintah yang professional dengan karakteristik adaptif, bersinergitas, bekerja tinggi, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, mampu melayani publik, netral, berdedikasi dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik Aparatur Negara. Dalam rangka implementasi Reformasi Birokrasi di Provinsi/Kabupaten/Kota dan mendorong peran serta pemerintah Provinsi sebagai

wakil Pemerintah Pusat di Daerah diperlukan Tim Asistensi Reformasi Birokrasi Daerah;

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka perlu disusun Road Map Reformasi Birokrasi (RMRB) di Provinsi/Kabupaten/Kota se Provinsi Papua.

Sasaran dari pelaksanaan Reformasi Birokrasi adalah :

- Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja yang efisien dan efeektif
- Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
- Meningkatnya kualitas pelayanan publik

Hasil Evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021 Provinsi Papua adalah sebagai berikut :

Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Papua Tahun

2021 adalah 56,96 dengan Kategori “**CC**”.

Berdasarkan penilaian dari KEMENPANRB RI terkait nilai Indeks Reformasi Birokrasi yang masih rendah maka masih diperlukan penguatan kapasitas untuk meningkatnya Indeks Reformasi Birokrasi di Provinsi Papua tetapi juga untuk Kabupaten/Kota se Provinsi Papua.

2. Meningkatkan Kinerja dan Akuntabilitas Instansi Pemerintah

Isu penataan Manajemen Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Prov/Kab/Kota se Papua didasarkan pada Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Papua (SAKIP) 2017 Pemerintah Provinsi Papua oleh KEMENPAN dan RB RI maka telah diberikan catatan guna perbaikan-perbaikan dalam rangka peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Pemerintah Provinsi Papua (AKIP). Hasil Evaluasi secara singkat dari KEMENPAN dan RB RI adalah sebagai berikut :

1. Penerapan budaya kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Papua sudah mulai terlihat baik. Meski demikian, penerapan manajemen kinerja tersebut baru dilaksanakan sebatas formalitas semata dan belum mampu menumbuhkan budaya kinerja secara keseluruhan pada setiap jenjang manajerial dengan selalu melakukan reviu kinerja secara berkala dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang nyata;
2. Pemerintah Provinsi Papua telah menyusun Dokumen terkait Kinerja yaitu RPJMD, Renstra, Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), dan Laporan Kinerja secara formal dengan baik, namun dokumen kinerja tersebut belum termanfaatkan secara optimal;
3. Pemerintah Provinsi Papua juga telah menyusun cascading kinerja mulai dari Sasaran RPJMD sampai ke sasaran Renstra Organisasi Perangkat Daerah (OPD), bahkan cascading tersebut sampai pada kegiatan OPD terkait. Namun, kualitas cascading masih kurang baik sehingga belum terwujud keselarasan kinerja antara sasaran dengan kegiatan dan sub kegiatan. Konsekuensi yang harus di hadapi adalah hasil cascading kinerja tersebut belum dapat digunakan untuk melakukan efisiensi anggaran yaitu dengan mengurangi kegiatan/sub kegiatan yang tidak mendukung tujuan dan sasaran OPD;
4. Evaluasi yang telah dilakukan oleh Inspektorat Provinsi Papua terhadap Penerapan SAKIP OPD belum memberikan hasil yang maksimal untuk mendorong perbaikan AKIP pada masing-masing OPD. Namun

demikian, tim SAKIP yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi Papua telah terlihat mendorong penerapan Sistem AKIP Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Papua.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka untuk lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia merekomendasikan kepada Gubernur Papua untuk memperhatikan dan menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut :

1. Mendorong penerapan budaya kinerja dengan menyelaraskan ukuran-ukuran kinerja organisasi, proses bisnis yang mendasari pencapaian kinerja, kualitas dan kapasitas SDM aparatur yang sesuai dengan kinerja yang diharapkan;
2. Memperkuat komitmen Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk mengoptimalkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi capaian kinerja secara periodik dan memanfaatkan hasil pengukuran capaian kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward and punishment;
3. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan strategis pembangunan dan pemilihan program/kegiatan yang mendukung tujuan dan sasaran;
4. Meningkatkan kualitas evaluasi implementasi Sistem AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pada OPD sehingga dapat mendorong perbaikan implementasi SAKIP Pemerintah Provinsi Papua secara signifikan;

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai alat ukur kinerja instansi pemerintah telah ditetapkan sebagai salah satu indikator kinerja utama instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2014, AKIP merupakan salah satu indikator kinerja utama instansi pemerintah yang harus dilaksanakan oleh seluruh instansi pemerintah. Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Papua Tahun 2021 oleh Presiden RI melalui KEMENPANRB RI masih perlu **ditingkatkan** karena masih **64,57** walau Kategori **“B”**. **begitu pula dengan Nilai Akuntabilitas Kinerja** dari

Kabupaten/Kota se Provinsi Papua yang masih perlu ditingkatkan sangat mempengaruhi nilai Provinsi sbb :

TA.2019	JUMLAH KAB/KOTA	TA.2020	JUMLAH KAB/KOTA	TA.2021	JUMLAH KAB/KOTA	TA.2022	JUMLAH KAB/KOTA
NILAI BB		NILAI BB		NILAI BB		NILAI BB	
NILAI B	1	NILAI B	1	NILAI B	1	NILAI B	
NILAI CC	3	NILAI CC	4	NILAI CC	4	NILAI CC	
NILAI C	17	NILAI C	19	NILAI C	17	NILAI C	
NILAI D		NILAI D		NILAI D		NILAI D	

D. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik;

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 telah mengamanatkan bahwa negara berkewajiban memberikan pelayanan publik bagi setiap warga negara. Hal ini didukung dengan Peraturan Daerah Provinsi Papua. Agar dapat memberikan pelayanan publik sesuai kebutuhan masyarakat, disusunlah instrumen standarisasi pelayanan publik seperti Standar Pelayanan Minimal (SPM), Standar Operasional Prosedur dan Standar Pelayanan Publik (SPP). Instrumen-instrumen ini dibuat sebagai standar instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada warga negara yang diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai azas-azas umum pemerintah dan koordinasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan masyarakat dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik diperlukan pengaturan hukum yang mendukung. Dengan terwujudnya hal tersebut diharapkan akan memperbaiki citra pemerintah dimata masyarakat, karena dengan kualitas pelayanan publik yang semakin baik, kepastian dan kepercayaan masyarakat dapat diwujudkan, namun lebih daripada itu perlu juga dilakukan penilaian

indeks ASN pelayanan sehingga lebih optimal pelaksanaan pelayanan SKPD kepada masyarakat.

E. Penataan SDM aparatur yang kompeten dan proporsional

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut. Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kegiatan manajemen kepegawaian adalah kegiatan untuk mendapatkan landasan guna penerimaan dan penempatan pegawai yang pada awalnya dilakukan terlebih dahulu melalui analisis jabatan (*job analysis*) yang berpedoman pada

PERMENPAN Nomor 41 /2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi PNS dilingkungan Instansi Pemerintah, yang berarti suatu kegiatan untuk memberikan gambaran tentang syarat-syarat jabatan (*job specification*) yang diperlukan bagi setiap pegawai yang akan diterima dalam menduduki suatu jabatan didalam suatu organisasi.

Perencanaan kebutuhan pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah dan waktu, maupun kualitas baik kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja. Dengan demikian perencanaan, perekrutan, penempatan dapat dilakukan sesuai kompetensi dan proporsional. kebutuhan ANJAB dan ABK serta Evaluasi sangat dibutuhkan bahkan menjadi dasar penilaian tambahan penghasilan bersyarat bagi ASN. kedepan besaran tunjangan kinerja akan dihitung sesuai dengan kelas jabatan (*job grade*). Kelas jabatan untuk masing-masing jabatan struktural ataupun fungsional disusun berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dilakukan sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan. Jabatan yang dievaluasi adalah jabatan-jabatan sesuai hasil Analisis Jabatan dengan beberapa faktor penilaian terhadap tugas pokok dan fungsi jabatan masing-masing

2.4. Review Terhadap Rancangan Awal RKPD

Rencana Kerja (Renja) merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2023. Biro Organisasi telah menyusun Program, Kegiatan, Sub Kegiatan sesuai TUSI Organisasi, Review terhadap rancangan awal RKPD adalah membandingkan antara rancangan awal RKPD dengan hasil analisis kebutuhan. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk meninjau ulang apakah program dan kegiatan riil organisasi telah

terekam ataukah belum.dapat di;ihat pada Tebel 2.1 dalam lampiran,

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Pelaksanaan Program/kegiatan/Sub Kegiatan direncanakan sesuai kebutuhan pelaksanaan TUSI organisasi sesuai sasaran strategis organisasi yang ditetapkan dalam RENSTRA SKPD yang ditargetkan untuk 5 (lima) Tahun anggaran.

RKPD merupakan bagian dari RENSTRA SKPD adanya beberapa indicator yang menjadi target dalam RKPD menjadi bagian indicator Biro Organisasi, yang direncanakan melalui musrenbang pada pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang), Forum Organisasi Perangkat Daerah (Forum PD) dengan DPRP.

BAB III

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional dan Provinsi

Tujuan Biro Organisasi yang akan dicapai untuk masa waktu pembangunan 2019-2023 adalah “Terwujudnya organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik” merupakan target dalam mencapai visi dan misi Gubernur Papua yaitu **PAPUA BANGKIT, MANDIRI DAN SEJAHTERA YANG BERKEADILAN**, yang diselimuti dengan prinsip **Kasih Menembus Perbedaan**, yang diaktualisasikan dalam pelaksanaan program/kegiatan Biro Organisasi, Berdasarkan Misi Gubernur tersebut diwujudkan melalui 5 (lima) Misi sebagai berikut :

1. Memantapkan Kualitas dan Daya Saing SDM.
2. Memantapkan Rasa Aman, Tenram dan Damai serta Kehidupan Demokrasi memperkuat Bingkai NKRI.
3. **Penguatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.**
4. Penguatan dan Percepatan Perekonomian Daerah sesuai Potensi Unggulan Lokal dan Pengembangan Wilayah berbasis Kultural secara Berkelanjutan.
5. Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal, Terdepan, Terluar dan Tertentu.

Biro Organisasi sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi sebagaimana terdapat dalam Peraturan Gubernur Nomor 44 tahun 2019 mendukung misi ke-3 yaitu : **Penguatan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.**

Tujuan Gubernur dan Wakil Gubernur pada misi ke-3(tiga) adalah :

“Meningkatkan Tata Kelola Kepemerintahan yang bersih, efektif, demokratis’

sasaran **“Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik”**.

Dalam rangka mendukung Visi Misi Gubernur dan Wakil Gubernur periode ke - 2 , Biro Organisasi merumuskan tujuan yakni

“Terwujudnya organisasi yang berkualitas menuju ketata pemerintahan yang baik” Tujuan Biro Organisasi diatas dijabarkan

pada sasaran-sasaran yang diukur dengan indikator kinerja yang bersinergi dengan RPJMD Provinsi Papua adalah :

1. **“Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi oleh KEMENPANRB RB untuk LKj Provinsi Papua,**
2. **Persentase SKPD yang memiliki SOP yang berkaitan dengan kinerja utama,**
3. **Persentase OPD yang memiliki data Uraian Jabatan,**
4. **Cakupan OPD yang sudah dilakukan analisis dan/atau evaluasi jabatan dan Persentase rekomendasi ABK yang ditindaklanjuti.**

Adapun tujuan dan sasaran pelaksanaan pembangunan Biro Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut Keterkaitan Tujuan, Sasaran, Indikator dan target Kinerja Serta Target Lima Tahun Kedepan

RENSTRA Biro Organisasi telah terintegrasi dengan RPJMD dan sasaran strategis Kementerian Dalam Negeri, Kualitas perencanaan dapat dinilai dari sejauhmana integrasi, sinkronisasi dan sinergitas perencanaan antara pusat

dan daerah, serta adanya keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan dapat diwujudkan dalam setiap perumusan perencanaan pembangunan daerah.

Sasaran RENSTRA Biro harus mendukung sasaran strategis RPJMD dan sasaran strategis Kementerian Dalam Negeri, Dengan demikian, sinergi perencanaan pusat dan daerah diharapkan dapat terwujud dan dilaksanakan dalam perencanaan tahunan. Berikut ini adalah keterhubungan sasaran-sasaran RENSTRA Biro dengan Renstra Kementerian Dalam Negeri Tahun 2019-2023 dan RPJMD Provinsi Papua , sebagai berikut :

Tabel 3.1.

Hubungan antara , Visi, Misi PEMDA Provinsi Papua, Biro Organisasi, Kementerian Dalam Negeri R.I dan Kementerian PAN dan RB R.I

RPJMD PEMERINTAH PROVINSI PAPAPUA 2018-2023	RENSTRA BIRO ORGANISASI TA 2018-2023	RENSTRA KEMENDAGRI TA. 2015-2019	RENSTRA KEMENPAN DAN RB TA. 2015-2019
VISI : Papua Bangkit, Mandiri, Sejahtera Yang Berkeadilan		Visi : "Menjadikan Birokrasi Kementerian Dalam Negeri yang handal dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik".	Visi : "Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian, Bersih, dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja
MISI ke-2 Mewujudkan Tatakelola pemerintahan yang baik	Misi : 1. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan Analisis Jabatan mewujudkan organisasi Pemerintah daerah yang rasional. 2. Meningkatkan pembinaan Sistem ketatalaksanaan pemerintahan yang efisiensi dan efektif. 3. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM aparatur	Misi : 1. Memantapkan organisasi Kementerian Dalam Negeri yang efisien, efektif dengan didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional.	MISI : 1. Menciptakan Pemerintah yang Efektif dan Efisien

PRIORITAS			
<p>Prioritas Pemantapan Reformasi Birokrasi dan memperkuat kinerja daerah bagi ASN berbasis kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelembagaan perangkat daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran sesuai ABK 2. Tatalaksana pemerintahan yang efisiensi , efektif, responsif, transparan dan akuntabel 3. Penempatan, Pengembangan dan pengendalian aparatur yang berorientasi pada ANJAB dan bermuara pada penerapan sistem merit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas penataan organisasi dengan didukung ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dan berkinerja yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien
TUJUAN			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan tatakelola Kelola Kepemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah 2. Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujudnya Organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas penataan organisasi dengan didukung ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dan berkinerja yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Terwujudnya Pemerintahan yang Efektif dan Efisien; 3. Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif; 4. Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, dan Berkinerja Tinggi; 5. Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Berkualitas; 6. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi. 7. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas

SASARAN			
<p>1. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penataan kelembagaan perangkat Provinsi dan Kab/Kota yang tepat fungsi dan tepat ukran (Richttizing) 2. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang komprehensif berbasis teknologi informasi 3. Terwujudnya sistem tatalaksana pemerintahan yang efektif, efisien dan proporsional 4. Terwujudnya pelaksanaan SOP di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua 5. Terwujudnya pemahaman aparatur di Bidang Ketatalaksanaan 6. Terwujudnya penataan standarisasi sarana dan prasarana di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua 7. Terwujudnya penataan Manajemen Kinerja secara efektif dan efisien dilingkungan pemerintah Provinsi dan Kab/Kota se Papua 8. Terwujudnya penataan SDM aparatur yang kompeten dan proporsional 	<p>1. Terselenggaranya peningkatan kualitas penataan organisasi, ketatalaksanaan dan kebijakan Reformasi Birokrasi Kementerian Dalam Negeri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi 2. Peningkatan penataan kelembagaan pemerintahan yang proporsional, tepat fungsi dan ukuran 3. Penerapan Sistem Pemerintahan yang berbasis teknologi informasi di dalam seluruh aspek birokrasi 4. Pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan 5. Peningkatan implemementasi sistem rekrutmen terbuka dan independen 6. Peningkatan kualitas manajemen kinerja birokrasi secara berkelanjutan 7. Peningkatan SDM Aparatur dan Instansi pemerintah yang berintegritas 8. Peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik 9. Peningkatan kapasitas pengendalian pelayanan publik

ARAH KEBJAKAN			
<p>1. Arah kebijakan utama pembangunan wilayah Papua difokuskan pada akselerasi pembangunan dan pengurangan kesenjangan pembangunan antarwilayah dengan pendekatan pembangunan berkelanjutan yang inklusif</p>	<p>2. Peningkatan kapabilitas organisasi yang efisien dan efektif</p>	<p>1. Mendorong peningkatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya aparatur dalam upaya percepatan reformasi birokrasi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, melalui strategi:</p>	<p>1 Peningkatan kualitas tata kelola birokrasi melalui pelaksanaan reformasi birokrasi di K/L/Pemda yang komprehensif dan berkelanjutan 2 Peningkatan penataan kelembagaan pemerintahan yang proporsional, tepat fungsi dan ukuran 3 Penerapan Sistem Pemerintahan yang berbasis teknologi informasi di dalam seluruh aspek birokrasi 4 Pelaksanaan sistem pengembangan SDM Aparatur berbasis kompetensi jabatan 5 Peningkatan implemementasi sistem rekrutmen terbuka dan independen 6 Peningkatan kualitas manajemen kinerja birokrasi secara berkelanjutan 7 Peningkatan SDM Aparatur dan Instansi pemerintah yang berintegritas 8 Peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik 9 Peningkatan kapasitas pengendalian pelayanan publik</p>

STRATEGI			
1. Meningkatkan kinerja kelembagaan dengan memperbaiki prosedur kerja (business process) 2. Mengarusutamakan inovasi dalam pelayanan publik bersifat lintas sektor 3. Perluasan pengembangan pelayanan pemerintahan berbasis e government	1 Melakukan pertemuan/clinick dan menyebarluaskan kuisisioner, dan melakukan pengumpulan data 2 Membentuk Tim penilaian kinerja pelayanan publik lintas OPD serta melakukan penilaian/pemeringkatan kinerja kepada OPD 3 Mengikutsertakan dalam bimtek sesuai TUSI 4 Melakukan koordinasi dengan OPD yang akan dipasang papan nama jabatan 5 Membuat SK. Gubernur tentang pembangian ruangan bagi OPD 6 Membentuk Tim Kerja dengan SK. Gubernur 7 Melakukan koordinasi intens dengan OPD terkait ketersediaan data LKj 8 Melakukan koordinasi intens dengan Kemendagri dan Kemenpan dan RB terkait peningkatan nilai kinerja	1 Pelaksanaan kebijakan, fasilitasi dan evaluasi penataan struktur organisasi 2 Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis serta fasilitasi penataan ketatalaksanaan, 3 Koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan, pengembangan program dan evaluasi reformasi birokrasi serta layanan adminitrasi Kementerian Dalam Negeri;	1. Penetapan Road Map RB 2015-2019 dan Juklak RB 2. Penetapan Undang-Undang Tentang Organisasi Pemerintah dan Grand Design Organisasi Pemerintah 3. pengendalian pengembangan sistem e-Gov dan pengadaan infrastruktur e- Gov oleh K/L/pemda 4. Penyusunan standar kompetensi jabatan bagi setiap jabatan aparatur sipil negara. 5. Penerapan pengadaan dengan sistem CAT untuk seleksi CPNS dan PPPK di K/L/pemda 6. Penguatan kualitas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi K/L/Pemda. 7. Penguatan Nilai-Nilai dasar, Nilai Kode Etik dan Kode Perilaku ASN 8. Penguatan integrasi berbagai jenis pelayanan publik (pelayanan satu atap, di pusat dan di daerah); 9. Penguatan monev kinerja pelayanan publik oleh Kem PAN dan RB
PROGRAM			
Program Peningkatan Kinerja Pengawasan Penyelenggara Pemerintahan dan Pembangunan	Penguatan Kapasitas Kelembagaan	Program Dukungan Manajemen Dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Dalam Negeri	Program Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Merujuk pada Visi Kementerian Dalam Negeri R.I yaitu : “Menjadikan Birokrasi Kementerian Dalam Negeri yang handal dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik” dengan Misi “Memantapkan Organisasi Kementerian Dalam Negeri yang efisien, efektif dengan didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional”. Tujuan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) Tahun adalah Meningkatnya kualitas penataan organisasi dengan didukung ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi yang

dipersyaratkan dan berkinerja yang baik. Melalui sasaran Terselenggaranya peningkatan kualitas penataan organisasi, k etatalaksanaan dan kebijakan reformasi birokrasi Kementerian Dalam Negeri. Hal ini sejalan dengan RENSTRA Biro organisasi yang lebih mengedepankan pelayanan administrasi dan pembangunan SDM dalam sebagai aktualisasi dari implementasi regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, demikianhalnya dengan visi danVisi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negaradan Reformasi Birokrasi sangat erat kaitannya dengan capaian pelaksanaan tugas-tugas Biro Organisasi, sedangkan keterkaitan dengan RPJMD Provinsi Papua nampak pada prioritas pelaksanaan visi dan misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi dan program yang dilaksanakan, hal ini memberi konsekwensi bahwa Biro organisasi harus mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan sehingga perencanaan dari Tahun pertama sampai tahun ke lima ada progres capaian yang sigifikan, sebagaimana capaian kinerja yang telah dilakukan Biro Organisasi selama hampir 5(lima) tahun masa pemerintahan Gubernur Lukas Enember di Provinsi Papua.dapat dilihat pada Tabel 1.3 pada lampiran.

3.2 Program dan Kegiatan

Untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan maka diperlukan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian tersebut. Pada tahun 2023 dengan berpedoman pada Permendagri No. 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Sekretariat Daerah akan melaksanakan 2 program, 8 kegiatan, dan 26 sub kegiatan. Program, kegiatan, sub kegiatan beserta indikator program tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 pada lampiran.

BAB IV PENUTUP

Rencana Kerja Biro Organisasi merupakan dokumen yang sangat penting untuk dijadikan acuan dan pedoman penyelenggaraan kegiatan administrasi Pemerintahan selama satu tahun anggaran.

Rencana Kerja Biro dapat dicapai apabila ada komitmen dari seluruh unsur pimpinan Pemerintah Daerah dan adanya sinergitas, tanggung jawab serta pengabdian yang tinggi kepada Tuhan Yang Maha Kuasa serta menjunjung nilai-nilai pengabdian kepada masyarakat dan bangsa secara pribadi.

Penting untuk diketahui bahwa hasil atau tidaknya suatu perencanaan bukan hanya pada proses perumusannya saja, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi implementasinya yang tidak jarang memerlukan political will pimpinan organisasi.

Demikian Rencana Kerja Biro ini disusun untuk dapat dijadikan acuan dalam penentuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai perencanaan strategis yang ditetapkan.

Jayapura, 17 Februari 2023

KEPALA BIRO,



**LINDA .S. ONIBALA, S.Sos.MM
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19720911 199112 2 001**