



RENJA BIRO ORGANISASI SETDA PROVINSI PAPUA TAHUN 2024



KATA PENGANTAR

Atas perkenan Tuhan Yang Maha Esa dalam memberikan kekuatan dan kesehatan maka penyusunan Rencana Kerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Tahun Anggaran 2024, 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.

Dokumen Renja masih banyak kekurangan, oleh karena itu kami berharap masukan dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan dan kebaikan kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Papua kedepannya.

Jayapura, 23 Pebruari 2024

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	9
2.1 Anggaran Belanja	9
2.2 Analisis kinerja pelayanan	10
2.3 Reviu terhadap RKPD.....	28
2.4 Isue penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD.....	28
BAB III. TUJUAN DAN SASARAN Biro Organisasi	
3.1 Telaahan terhadap kebijakan nasional dan provinsi.....	29
3.2 program dan kegiatan.....	36
BAB IV. Penutup.....	38

LAMPIRAN

- RENJA 2024
- RENCANA PROGRAM, KEGIATAN INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF PERANGKAT DAERAH PRVINSI PAPUA YA, 2024 - 2026

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tahun 2024 Biro Organisasi telah menyelesaikan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah sebagai Dokumen perencanaan Tahunan Perangkat Daerah untuk periode 1(satu) tahun, sebagai penjabaran Rencana Strategi (Renstra) Biro Organisasi TA. 2024-2026 memuat rencana pelaksanaan program/kegiatan dan sub kegiatan, dengan adanya tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan Biro Organisasi menetapkan target yang akan dicapai pada masa transisi Dalam rangka menjaga kesinambungan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Papua Tahun 2024-2026 yang kemudian dapat diimplementasikan dalam penetapan Renja Biro yang selanjutnya dijadikan dasar dalam penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Biro Organisasi.

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 2024.
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 2024.

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 Pembangunan 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 Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2024 tentang APBD Provinsi Papua;
8. Peraturan Gubernur Papua nomor 1 tahun 2024 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 2024.
- b. Menilai daya serap capaian target kinerja program/kegiatan, mencakup masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) yang telah ditetapkan dalam dokumen RKPD Tahun 2024 dan RPD Tahun 2024- 2026.
- c. Memastikan perkembangan hasil pelaksanaan Renja Tahun 2023 dan keselarasan antara RKPD dengan APBD Tahun 2024.
- d. Memperoleh gambaran capaian target kinerja dan pendanaan Renja Tahun 2024.
- e. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan Renja Tahun 2024.
- 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 2024, 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 2024

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Sekretariat Daerah
Tahun 2024 dan Capaian Renstra Sekretariat Daerah
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Sekretariat Daerah
- 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan
Fungsi Sekretariat Daerah Biro Organisasi
- 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

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

Pada tahun 2024 Biro Organisasi melaksanakan 2 Program yaitu :

NO	PROGRAM	JUMLAH KEGIATAN	JUMLAH SUB KEGIATAN	JUMLAH ANGGARAN (RP)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3	8	1.772.143.160,-
2	Program Penataan Organisasi	2	8	3.469.758.350

Dibawah ini terdapat realisasi anggaran tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel Realisasi Anggaran Biro Organisasi TA. 2024

NO	URAIAN	JUMLAH	REALISASI	PERSENTASE
1	BELANJA OPERSIONAL	5.241.901.510	5.205.169.833.00	99,30
2	BELANJA BARANG DAN JASA	5.241.901.510	5.205.169.833.00	99,30
	JUMLAH	5.241.901.510	5.205.169.833.00	99,30

Pengukuran IKU Biro Organisasi Tahun 2019 sd 2023 dan Pengukuran IKU Biro Organisasi Tahun 2019 sd 2023 dibandingkan Dengan Capaian Dan Target Pada RPJMD Provinsi Papua, dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 terlampir.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan

Renja 2024 merupakan tahun ke-1 setelah selesai masa kepemimpinan Gubernur TA. 2019-2023 dengan adanya Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2023 sebagai pedoman pembangunan untuk TA 2024-2026, Indikator Kinerja Biro Organisasi yang termasuk dalam RPD Provinsi Papua terdiri atas 3 Indikator, tergambar Tabel 1.3 Terlampir.

2.3. Reviu terhadap RKPD dapat dilihat pada Tabel terlampir

Rencana Kerja (Renja) merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2024 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 dilihat pada Tebel 2.1 dalam lampiran.

Indikator Kinerja Biro Organisasi yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran pada Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Papua TA 2024-2026

NO	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode 2023	Taarget Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir tahun 2026
			Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)	(7)
1	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	67	75,05	80,05	80.50	80.50
2	Nilai SAKIP	Nilai	66,05	75,39	80,05	80,50	80,50
3	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik	Indeks	95	95	95	95	95

2.4. 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:

1. Terwujudnya *kelembagaan yang tepat fungsi dan tepat ukuran sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku*:

“Salah satu tugas Biro Organisasi antara lain untuk menyiapkan bahan kebijakan penataan desain struktur tugas dan fungsi Perangkat Daerah dengan mendasarkan pada keseimbangan beban kerja sehingga tidak terjadi

duplikasi maupun kekosongan penyelenggaraan tugas fungsi.

“Penataan birokrasi pemerintah daerah yang menjadi isu sentral saat ini adalah perlunya reformasi birokrasi dalam pengelolaan pemerintahan yang tepat fungsi dan tepat ukuran berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisi nyata masing-masing daerah. Keberadaan organisasi perangkat daerah untuk mengakomodir kewenangan daerah dengan prinsip miskin struktur kaya fungsi akan membentuk konfigurasi besar. Hal ini sejalan dengan prinsip penataan organisasi perangkat daerah yang rasional, proposional, efektif dan efisien.

Kondisi riil di daerah yang masih relevan saat ini terkait kelembagaan di daerah bahwa adalah belum dilaksanakan penyesuaian peraturan terkait pelaksanaan pemerintahan baik di pemerintah pusat dan pemerintahan di papua, dimana yang diharapkan pemerintah pusat agar dilaksanakan penyetaraan jabatan serta penyesuaian sistem kerja pasca penyederhanaan belum dilaksanakan di provinsi papua, hal ini mengakibatkan kelembagaan di Provinsi Papua masih sangat besar sehingga regulasi yang dikeluarkan dari pemerintah pusat belum dapat diterapkan dengan baik di provinsi bahkan kabupaten kota di Papua.

2. ***Adanya Kewenangan Kekhususan***

Kewenangan kekhususan Provinsi Papua sebagai daerah otonom mencakup kewenangan dalam urusan pemerintahan Daerah Provinsi Papua sesuai undang undang Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua, sehingga diperlukan penataan kelembagaan Pemerintah Provinsi Papua sebagai salah satu kekhususan tersebut;

Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksana Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua, dan Pemerintah Provinsi Papua telah mengakomodirnya dalam Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2023 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Perdasus ini mengaktualisasikan kekhususnya dalam kelembagaan pemerintah provinsi dan kabupaten kota di Papua, hal ini ditindaklanjuti dengan disusunnya Perda dan Perbup/Perwal di Kabupaten Kota pada tahun yang sama tentang kelembagaan perangkat Daerah dan kelurahan, Pengaturan kelembagaan yang melaksanakan urusan kekhususan dimaksudkan sebagai dasar bagi perangkat daerah di Provinsi Papua maupun Kabupaten/Kota yang mengawal dan memastikan urusan Kelembagaan Pemda Provinsi Papua dapat menjadi salah satu alat dalam memberikan kontribusi pembangunan bagi masyarakat di tanah Papua.

3. ***Fasilitasi penataan kelembagaan Kabupaten /Kota***

Terbentuknya organisasi perangkat daerah di Kab / 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.

4. **Tumpang Tindihnya Urusan Pada SKPD**

Dalam hal melakukan penataan kelembagaan di wilayah provinsi papua berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Perangkat Daerah beserta turunannya peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah yang mengakomodir penataan kelembagaan perangkat daerah, menjadi acuan bagi Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah di Kabupaten/Kota untuk melakukan penataan kelembagaan sesuai dengan kondisi, kebutuhan dan karakteristik di daerahnya. Pada umumnya kelembagaan perangkat daerah kabupaten/kota dibentuk untuk melaksanakan tugas yang berdasarkan pemetaan urusan yang dibuat Pada peraturan pemerintah ini. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat di beberapa Kabupaten/kota yang mempunyai kemiripan nama bagian atau sub bagian, sehingga mengambil alih fungsi atau tugas dari dinas/badan yang mempunyai tugas teknis tersebut. Hal inilah yang menjadi pemicu terjadinya ketidaksesuaian dan keselarasan Urusan tugas / Tupoksi antara SKPD. Di masing-masing Kabupaten/Kota.

5. Koordinasi **Pemerintah** Kabupaten/Kota pada Pemerintah Pusat

Sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat, Gubernur selaku Wakil Pemerintah Pusat mempunyai tugas membina, memfasilitasi kabupaten/kota yang berada dalam cakupan wilayah pemerintahannya dalam melakukan penataan kelembagaan perangkat daerah agar Kelembagaan perangkat daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran. 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 untuk ditetapkan

6. **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 RB Nomor 11 /2024 tentang Jabatan Pelaksana 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 3 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.

7. Meningkatkan **Kualitas Pelayanan Publik**;

Pelayanan publik menjadi wacana menarik dewasa ini. Yang dibicarakan berkisar dari meningkatnya kesadaran masyarakat akan hak-hak, semakin beragamnya produk pelayanan yang diselenggarakan penyelenggara negara hingga derasnya arus pengawasan terhadap proses penyelenggaraan pelayanan publik. Tak pelak lagi, inilah salah satu perkembangan luar biasa dalam dinamika pembangunan di wilayah Papua. Dari sudut pandang penyelenggara pelayanan publik, ada keinginan memperkaya ragam pelayanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat, pun tak lupa senantiasa ditingkatkan kualitasnya. Berbagai upaya penyederhanaan prosedur, pemangkasan waktu pelayanan dan peningkatan efisiensi biaya pelayanan terus-menerus disempurnakan oleh setiap unit penyelenggara pelayanan.

Peningkatan semangat melayani masyarakat juga dibarengi dengan makin terbukanya pola pikir Pemerintah dalam pelibatan masyarakat guna merumuskan perbaikan proses pelayanan. Keterbukaan ini masih ditambah dengan kesediaan menerima dan mengelola keluhan masyarakat yang merupakan umpan balik penyempurnaan proses pelayanan publik. Pelayanan publik, sebagaimana tertuang dalam UU 25/2009, dimaknai sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan atas barang, jasa dan pelayanan administratif yang disediakan penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang ini mewajibkan negara memberikan pelayanan publik bagi setiap warga negara.

Menindaklanjuti undang-undang dan Peraturan Pemerintah tentang Pelayanan Publik, Pemerintah Provinsi Papua telah menerbitkan Peraturan Gubernur terkait hal tersebut. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan pelayanan publik sesuai kebutuhan masyarakat. Ini berarti, negara berkewajiban dan bertanggungjawab atas pemenuhan hak dan kebutuhan dasar masyarakatnya demi memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat Pembukaan UUD 1945.

Ada kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Papua terkait Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik antara lain:

1. Standar Pelayanan, Pemerintah perlu menetapkan standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan layanan publik. Hal ini mencakup waktu layanan, kualitas layanan, dan aspek lain yang memastikan bahwa masyarakat mendapatkan pelayanan yang memadai.
2. Survei Kepuasan Masyarakat, Survei secara berkala harus dilaksanakan

untuk menilai kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan. Hasil survei ini menjadi dasar untuk melakukan perbaikan atau peningkatan layanan jika diperlukan

3. Forum Konsultasi Publik, Forum ini memungkinkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan terkait penyelenggaraan layanan publik. Forum Ini penting dilaksanakan untuk melihat sejauh mana peran serta masyarakat terkait aturan-aturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah dalam kaitannya terhadap pelayanan publik. Forum ini bisa meliputi pertemuan langsung, diskusi daring, atau mekanisme lain yang memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan pendapat, masukan, atau keluhan mereka

Ketiga kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Papua ini bertujuan untuk menilai sejauh mana penyelenggara layanan publik khususnya perangkat daerah telah mencapai tujuan mereka dan seberapa baik mereka telah memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dapat terlihat melalui Indeks Kepuasan Masyarakat dan Indeks Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang dikeluarkan oleh Ombudsman RI dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI kepada Pemerintah Provinsi Papua dan Kabupaten/Kota di Wilayah Papua.

Tujuan Reformasi Birokrasi di Indonesia adalah untuk membangun profil dan perilaku aparatur negara yang memiliki integritas, produktivitas, dan bertanggungjawab serta memiliki kemampuan memberikan pelayanan yang prima melalui perubahan pola pikir (mind set) dan budaya kerja (culture set) dalam sistem manajemen pemerintahan. Reformasi Birokrasi mencakup delapan area perubahan utama pada instansi pemerintah di pusat dan daerah, meliputi: organisasi, tata laksana, peraturan perundang-undangan,

sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, mind set dan culture set aparatur.

Pada hakekatnya perubahan ketatalaksanaan diarahkan untuk melakukan penataan tata laksana instansi pemerintah yang efektif dan efisien. Upaya penataan Tata Laksana di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua dilakukan dalam beberapa kegiatan:

1. Penyusunan Peraturan Gubernur Tentang Tata Naskah Dinas
2. Penyusunan Peraturan Gubernur Papua tentang Pakaian Dinas
3. Penyusunan Peta Proses Bisnis
4. Penyusunan SOP Administrasi Pemerintahan
5. Peningkatan Penataan Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja

Ketatalaksanaan pemerintah merupakan pengaturan tentang cara melaksanakan tugas dan fungsi dalam berbagai bidang kegiatan pemerintahan di lingkungan instansi pemerintah daerah. Lima kegiatan tersebut di atas merupakan komponen penting dalam tata laksana pemerintahan.

8. Peningkatan Tata Laksana Pemerintahan

Standar Operasional Prosedur (SOP) bisa diartikan sebagai suatu petunjuk organisatoris yang menetapkan suatu tindakan baku. SOP berisi petunjuk yang menjelaskan cara yang diharapkan dan diperlukan oleh pekerja/petugas dalam melakukan/menyelenggarakan pekerjaan mereka. Dalam pemerintahan, penerapan SOP merupakan sebuah keharusan dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. Dalam hal pemerintahan, SOP bermanfaat untuk membantu kinerja pemerintah untuk lebih efektif dan efisien dalam pelayanan masyarakat. Penerapan SOP dalam pelayanan pemerintahan perlu diperhatikan antara struktur organisasi dan pembagian tugas dalam pemerintahan serta dikaitkan dengan beberapa hal penting dalam penerapan SOP, yakni: efisiensi, konsistensi, minimalisasi kesalahan, penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja (pegawai), peta kerja dan batasan pertahanan.

9. Isu strategis reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja

Isu Strategis dari Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja (Bagian RBA) pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua adalah "PENGUATAN KAPASITAS". Penguatan Kapasitas kepada Sumber Daya Manusia yang melakukan Tupoksi nya maupun juga Penguatan Kapasitas secara Kelembagaan yang melukan Tusi Organisasi nya.

Penguatan Kapasitas dilakukan bagi Konstituen yaitu Penerima Layanan/Penerima Manfaat dari Bagian RBA yaitu :

1. SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua dan
2. Bagian Organisasi Kabupaten/Kota se Provinsi Papua.

Kedua Konstituen diatas merupakan Penerima Layanan/Penerima Manfaat dari apa yang dilakukan oleh Bagian RBA secara konstinue setiap Tahun dan berkelanjutan.

Penguatan Kapasitas yang dilakukan setiap tahun oleh Bagian RBA melalui 3 Hal yaitu :

1) Pembinaan

Pembinaan yang sering dilakukan oleh Bagian RBA setiap tahun adalah mensosialisasikan berbagai aturan yang terkait dengan Tupoksi di Bagian RBAProses Sosialisasi ini dilakukan secara kontinue dan berkelanjutan agar terdapat pemahaman yang baik bagi Konstituen Bagian RBA.

2) Pendampingan

Setelah dilakukan Pembinaan mereka dapat melaksanakan berbagai aturan yang telah di sosialisasikan dalam Tupoksi mereka masing-masing.

3) Monitoring dan Evaluasi (Monev).

Setelah Konstituen diberikan Pembinaan dan Pendampingan maka selanjutnya Bagian RBA akan melakukan tahapan selanjutnya yaitu melakukan Monev dari apa yang sudah diberikan lewat pembinaan dan Pendampingan seperti salah satunya yaitu Rencana Tindak Lanjut (RTL). Dengan ada nya RTL tersebut maka proses-proses Penguatan Kapasitas akan terus dilakukan sesuai dengan kebutuhan Konstituen.

Berikut adalah Proses Penguatan Kapasitas pada Sub Bagian Reformasi Birokrasi, Sub Bagian Akuntabilitas Kinerja serta Sub Bagian Budaya Kerja.

4) Reformasi Birokrasi

Beberapa Isu Strategis dalam perjalanan Reformasi Birokrasi pada periode ketiga (2020-2024) sesuai dengan Peraturan Kementerian PANRB RI Nomor 3 Tahun 2023 yaitu Perubahan atas PERMENPANRB Nomor 25/2020 tentang Road Map RB Tahun 2020-2024 yaitu seputar 21 Indikator dalam RB General yaitu :

1. Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi
2. Indeks SPBE
3. Tingkat Implementasi Kebijakan Arsitektur SPBE
4. Indeks Perencanaan Pembangunan
5. Nilai SAKIP
6. Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas
7. Tingkat Maturitas SPIP
8. Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR) yang
9. Sudah Diselesaikan
10. Survei Penilaian Integritas (SPI)
11. Indeks Kualitas Kebijakan
12. Indeks Reformasi Hukum
13. Tingkat Digitalisasi Arsip
14. Indeks Pembangunan Statistik
15. Indeks Tata Kelola Pengadaan
16. Opini BPK
17. Tindak Lanjut Rekomendasi BPK
18. Indeks Sistem Merit

19. Indeks BerAkhlak
20. Survei Kepuasan Masyarakat
21. Indeks Pelayanan Publik
22. Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik
23. Juga RB Tematik yaitu
24. Pengentasan Kemiskinan
25. Realisasi Investasi
26. Digitalisasi Pemerintahan (Stunting)
27. Penggunaan Produk Dalam Negeri dan
28. Pengendalian Inflasi

Reformasi General dan Reformasi B Tematik ini dikawal setiap Tahun oleh Pemerintah Daerah dan di Laporkan pelaksanaannya kepada Pemerintah melalui KEMENPANRB RI yaitu pada portal Reformasi Birokrasi Nasional PANRB yaitu www.portalrb.id

Indeks Reformasi Birokrasi juga masuk dalam penentuan besaran TPP (Tunjangan Kinerja ASN) yang dimasukkan dalam aplikasi Kemenadgri yaitu Simona. Indeks Reformasi Birokrasi sebagai salah satu Penilaian dalam Tata Kelola Pemerintahan

5) Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi, terdapat beberapa hal yang menunjukkan akuntabilitas kinerja masih lemah, dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) belum diimplementasikan secara nyata dan konsisten, diantaranya:

1. Kurangnya komitmen dalam mengedepankan akuntabilitas dari sisi kinerja sehingga akuntabilitas kinerja belum mendapat perhatian yang besar, terutama di tingkat Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah;
2. Adanya beberapa peraturan perundang-undangan di bidang akuntabilitas kinerja yang kurang selaras;
3. Belum adanya penetapan sanksi yang tegas bagi instansi pemerintah yang tidak menerapkan akuntabilitas kinerja;
4. Masih belum tersosialisasikannya ke seluruh instansi pemerintah tentang kebijakan di bidang akuntabilitas;
5. Adanya keterbatasan kapabilitas SDM di bidang akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah serta;
6. Masih belum terintegrasinya Sistem AKIP dengan sistem perencanaan nasional dan sistem penganggaran.
7. Untuk strategi ke depan dilaksanakan melalui:
8. Menyusun dan mendorong penyusunan Peraturan perundang-undangan mengenai akuntabilitas Kinerja;
9. Sosialisasi sekaligus bimbingan teknis terhadap penerapan Sistem AKIP kepada instansi pemerintah pusat maupun daerah yang dilaksanakan secara terus menerus dan berkelanjutan untuk lebih meningkatkan kualitas dan memperkuat implementasi Sistem AKIP;
10. Melaksanakan evaluasi LAKIP dengan tujuan menilai kualitas implementasi Sistem AKIP dan menilai kinerja instansi pemerintah serta mendorong perbaikan kualitas implementasi sistem AKIP;
11. Mendorong pengembangan model percontohan yaitu suatu pemerintah daerah/wilayah yang dijadikan model penerapan prinsip good governance sehingga wilayah tersebut dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, serta dapat dijadikan model/contoh bagi pemerintah daerah lainnya.

Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemda kepada Pemerintah melalui KEMENPANRB RI yaitu pada aplikasi e-SAKIP Reviu (ESR). Pelaporan Kinerja Pemda ini di Laporkan setiap Awal tahun sesudah Tahun Anggaran yang lama berakhir. Pelaporan Kinerja ini yang sering kita sebut LAKIP juga LKJiP namun tetap sama Laporan nya karena masih menggunakan Dasar Hukum yang sama untuk Sistematika Penyusunan Laporan Kinerja yaitu PERMENPANRB RI No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Laporan Kinerja. Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemda menjadi pintu masuk dalam menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) melalui SAKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Komponen SAKIP ada 4 (Empat) yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja, sehingga salah satu komponen penting yang di ukur untuk melihat jalannya SAKIP dalam Pemda adalah melalui Pelaporan Kinerja yang sering kita sebut LAKIP/LKj/LKjIP).

6) Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan Nilai-Nilai yang dianut dalam sebuah wadah/organisasi/perkumpulan. Nilai-Nilai tersebut menjadi pengikat untuk semua manusia dalam wadah/organisasi/perkumpulan dalam menjalankan Tusi wadah/organisasi/perkumpulan nya.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Papua Nomor 41 Tahun 2023 Tentang Budaya Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Papua maka telah ada Nilai-Nilai yang dianut bagi Pemerintah Provinsi Papua yang didalam nya berisikan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menjalankan Nilai-Nilai Budaya Kerja yaitu “BerAKHLAK”

Berorientasi Pelayanan : yaitu Komitmen memberikan Pelayanan Prima demi Kepuasan Masyarakat

Akuntabel : Bertanggungjawab atas Kepercayaan yang diberikan

Kompeten : yaitu Terus Belajar dan mengembangkan Kapabilitas

Harmonis : yaitu Saling Peduli dan Menghargai Perbedaan

Loyal : yaitu Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggunakan serta menghadapi perubahan

Kolaboratif : yaitu Membangun kerjasama yang sinergis.

Peraturan Gubernur Nomor 41/2023 tersebut baru tersusun di Tahun 2023, jadi di Tahun 2024 hingga Tahun 2025 lebih kepada Sosialisasi kepada Konstituen/Penerima Layanan/Penerima Manfaat dari Pergub ini yaitu ASN di tiap SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Papua juga bagi Kabupaten/Kota se Provinsi Papua melalui Bagian Organisasi nya.

Sub Bagian Budaya Kerja juga membuat arah kebijakan Budaya Kerja dalam bentuk Penyusunan Road Map Budaya Kerja sehingga menjadi Pijakan Bersama bagi Provinsi Papua dalam implementasi Budaya Kerja.

Harapan dari semua nya adalah terciptanya Budaya Birokrasi berAKHLAK dengan ASN yang Profesional yang ditandai oleh peningkatan Nilai Budaya Kerja oleh Pemerintah melalui Kementerian PAN dan RB RI yaitu terkait dengan 2 Indikator yaitu Nilai Survei

Employer dan Nilai Survei Indeks berAKHLAK yang di nilai setiap Tahun dan masuk dalam kategori Indeks Reformasi Birokrasi bagi Pemerintah Provinsi Papua.

Bila dikaitkan dengan isu strategis Pemerintah Provinsi Papua pada Peraturan Gubernur Nomor 5/2023 tentang RPD Provinsi Papua ada keterkaitan yaitu pada point 5 melalui penyelarasan dan pertimbangan, dari 6 (enam) isu strategis pembangunan jangka menengah Provinsi Papua tahun 2024 – 2026, yaitu sebagai berikut.

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (Pendidikan, Kesehatan dan Gizi);
2. Pertumbuhan Ekonomi yang Merata dan berbasis Komoditas dan Karakteristik Lokal didukung oleh Pembangunan Infrastruktur
3. Pengurangan Kesenjangan, Peningkatan Pemerataan Pembangunan dan Konektivitas antar Wilayah dan Kabupaten
4. Lingkungan Hidup, Ketahanan Bencana Dan Perubahan Iklim;

5. Kualitas Reformasi Birokrasi dan Tata kelola pemerintahan yang baik.

Isu strategis ini merupakan bagian dari tugas pokok dan fungsi Biro Organisasi yang melaksanakan fungsi administrasi dalam pelaksanaan pembangunan sumberdaya manusia aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang suatu daerah di masa mendatang. Isu strategis juga menjadi bagian dari pelaksanaan pembangunan RENSTRA yang mempunyai target, sasaran yang harus dicapai.

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 Tahun 2024-2026.

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 2024-2026 adalah “Terwujudnya organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik” merupakan target

Visi Provinsi Papua pada RPJPD yaitu **“Papua yang Mandiri secara Sosial, Budaya, Ekonomi, dan Politik.”** Dan Misi ke-3 yaitu **“ untuk mewujudkan tata kelola yang efektif dan bebas dari korupsi,** Visi tersebut memiliki keterkaitan dengan prioritas pembangunan tahap IV diantaranya tersambung dari segi kemandirian pada segala bidang, dari 4 (empat) Tujuan pada RPD Tahun 2024-2026 tujuan ke 4 yaitu **“Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang baik”** bersinergi dengan Tujuan pada RENSTRA Biro Organisasi yaitu **“Terwujudnya organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik”**

Tujuan 4: Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dengan sasaran:

1. Meningkatnya akuntabilitas birokrasi otonomi khusus Papua
2. Meningkatnya transparansi penggunaan dana otonomi khusus Papua
3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik

Visi dan Misi serta tujuan diaktualisasikan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Biro Organisasi berpedoman pada tugas pokok dan fungsi organisasi sebagaimana terdapat dalam Peraturan Gubernur Nomor 44 tahun 2023.

Untuk mendukung Visi Misi pembangunan Provinsi Papua, Biro Organisasi merumuskan tujuan yakni **“Terwujudnya organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik”** Tujuan Biro Organisasi diatas dijabarkan pada sasaran-sasaran yang diukur dengan indikator kinerja yang bersinergi dengan RPD Provinsi Papua, yaitu terdiri atas 3 (tiga) indikator sebagai berikut :

Indikator Kinerja Biro Organisasi yang bersinergi dengan Tujuan dan Sasaran pada Peraturan Gubernur Nomor 5 Tahun 2023 tentang RPD Provinsi Papua Tahun 2024-2026

NO	Indikator	Satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode 2023	Taarget Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir tahun 2026
			Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)	(7)
1	Indeks Reformasi Birokrasi	Indeks	67	75,05	80,05	80.50	80.50
2	Nilai SAKIP	Nilai	66,05	75,39	80,05	80,50	80,50
3	Indeks Persepsi Kualitas Pelayanan Publik	Indeks	95	95	95	95	95

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

RENSTRA Biro Organisasi telah terintegrasi dengan RPD ta 2024-2026 dan sasaran strategis KemenPANRBi, 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 RPD 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 2024-2026 dan RPD Provinsi Papua , sebagai berikut :

Tabel 3.1.

Hubungan antara , Visi, Misi PEMDA Provinsi Papua, Biro Organisasi dan KemenPANRB R.I

RENCANA PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI PAPUA TA. 2024-2026	RENSTRA BIRO ORGANISASI TA 2024-2026	RENSTRA KEMENPANRB 2020-2024
VISI : “Papua yang Mandiri secara Sosial, Budaya, Ekonomi, dan Politik.”		Visi : “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan”
MISI ke-3 “ untuk mewujudkan tata kelola yang efektif dan bebas dari korupsi	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. . Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, 2. Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy. 3. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel 4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas. 5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani. 6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi. bermartabat, dan terpercaya

PRIORITAS		
Prioritas difokuskan pada akselerasi pembangunan dan pengurangan kesenjangan pembangunan antarwilayah dengan pendekatan pembangunan berkelanjutan yang inklusif.	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	Mewujudkan Integritas, profesional dan akuntabel, melayani kolaboratif, informatif dan kesempurnaan/komitmen pada kualitas
TUJUAN “		
1. Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	1. Terwujudnya Organisasi yang berkualitas menuju ketatapemerintahan yang baik	1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing 2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang Berkualitas dan Kapabel

2. Meningkatnya akuntabilitas birokrasi otonomi khusus Papua 3. Meningkatnya transparansi penggunaan dana otonomi khusus Papua 4. Meningkatnya kualitas pelayanan publik 5. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik		3. Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, responsive, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi 4. Terwujudnya ASN yang professional, berintegritas, dan sejahtera 5. Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif , efisien dan akuntabel 6. Terwujudnya birokrasi yang bersih dan berintegritas 7. Terwujudnya kualitas pelayanan public yang prima 8. Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional 9. Terwujudnya kelembagaan Kementerian PANRB yang efektif dan efisien 10. Terwujudnya ASN Kementerian PANRB yang professional, berintegritas, dan sejahtera 11. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkinerja tinggi, dan akuntabel 12. Terwujudnya kualitas pelayanan public Kementerian PANRB yang prima
--	--	--

Arah Kebijakan Tahun 2024 Pembangunan Provinsi Papua di tahun 2024 diselenggarakan dengan arah kebijakan yaitu Penguatan dan Percepatan Perekonomian Daerah Sesuai Potensi Unggulan Lokal dan Pengembangan Wilayah berbasis Kultural secara Berkelanjutan Arah Kebijakan Tahun 2025 Pembangunan Provinsi Papua di tahun 2025 diselenggarakan dengan arah kebijakan yaitu <i>Percepatan Pemenuhan Pelayanan Dasar dan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat</i> Arah Kebijakan Tahun 2026 Pembangunan Provinsi Papua di tahun 2026 diselenggarakan dengan arah kebijakan yaitu Percepatan Pembangunan Struktur Ekonomi yang Inklusif Melalui Akselerasi Potensi Unggulan Daerah	2. Peningkatan kapabilitas organisasi yang efisien, efektif dan akuntabilitas	1 Reformasi kelembagaan dan ketatalaksanaan 2 Penguatan implementasi manajemen ASN berbasis merit 3 Peningkatan kualitas implementasi SAKIP 4 Penguatan pengawasan 5 Peningkatan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan pelayanan public 6 Peningkatan sinergitas dan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi
--	--	--

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 pembagian 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	9 Penetapan Road Map RB 2015-2019 dan Juklak RB 10 Penetapan Undang-Undang Tentang Organisasi Pemerintah dan Grand Design Organisasi Pemerintah 11 pengendalian pengembangan sistem e- Gov dan pengadaan infrastruktur e- Gov oleh K/L/pemda 12 Penyusunan standar kompetensi jabatan bagi setiap jabatan aparatur sipil negara. 13 Penerapan pengadaan dengan sistem CAT untuk seleksi CPNS dan PPPK di K/L/pemda 14 Penguatan kualitas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi K/L/Pemda. 15 Penguatan Nilai-Nilai dasar, Nilai Kode Etik dan Kode Perilaku ASN 16 Penguatan integrasi berbagai jenis pelayanan publik (pelayanan satu atap, di pusat dan di daerah); Penguatan monev kinerja pelayanan publik oleh Kem PAN dan RB
PROGRAM		
Program Peningkatan Kinerja Pengawasan Penyelenggara Pemerintahan dan Pembangunan	Penguatan kapasitas Kelembagaan	Program Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Kementrian PANRB telah merumuskan visi tahun 2020-2024 yaitu “Mewujudkan aparatur negara yang profesional dan berintegritas tinggi untuk mencapai pemerintahan yang berkelas dunia “. Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementrian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah yang profesional dalam melaksanakan tugasnya serta memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya, demikian halnya dengan Biro Organisasi yang mengembang visi dan misi pemerintah daerah yang lebih

mengedepankan pelayanan administrasi dan pembangunan SDM sebagai aktualisasi dari implementasi regulasi yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, sedangkan keterkaitan dengan RPD Provinsi Papua nampak pada prioritas pelaksanaan visi dan misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi dan program yang dilaksanakan, hal ini memberi konsekuensi bahwa Biro organisasi harus mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan sehingga perencanaan dari Tahun pertama sampai tahun ke 2 ada progres capaian yang signifikan.

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, demikian halnya dengan visi dan misi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sangat erat kaitannya dengan capaian pelaksanaan tugas tugas organisasi, sedangkan keterkaitan dengan RPD Provinsi Papua nampak pada prioritas pelaksanaan visi dan misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi dan program yang dilaksanakan, hal ini memberi konsekuensi bahwa Biro organisasi harus mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan sehingga perencanaan dari Tahun pertama sampai tahun ke lima ada progres capaian yang signifikan, sebagaimana capaian kinerja yang telah dilakukan Biro Organisasi selama hampir 5(lima) tahun masa pemerintahan Gubernur Lukas Enembe 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 2024 dengan berpedoman pada

Permendagri No. 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Sekretariat Daerah akan melaksanakan 2 program, 6 kegiatan, dan 16 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 2024

KEPALA BIRO,



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