



**SIMPEG**  
Sistem Informasi Kepegawaian



## **RENCANA KERJA ( RENJA ) 2024**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2024 dapat diselesaikan.

Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 memuat visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsinya, berpedoman pada rencana strategis (RENSTRA) tahun 2021 – 2026 dan bersifat indikatif. Selanjutnya Renja SKPD menjadi landasan atau pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Tahun anggaran 2024. Kami menyadari bahwa Rencana Kerja ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan Rencana Kerja ditahun mendatang.

Demikian yang dapat kami sajikan dalam Rencana Kerja ini, semoga dapat bermanfaat.

Sungguminasa, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan SDM Kabupaten Gowa,



**ZUBAIR USMAN, S.STP., M.Si**

Pangkat : Pembina Tk. I, IV/b

NIP. : 197903211997111001



*Rencana Kerja Tahun 2024*

*Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR TABEL .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Landasan Hukum .....	3
1.3 Maksud dan Tujuan.....	5
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU .....	7
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun Lalu dan Capaian Renstra SKPD .....	7
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD .....	13
2.3 Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD.....	18
2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD ....	22
BAB III TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH.....	27
3.1 Telaah Terhadap Kebijakan Nasional .....	
3.2 Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja SKPD .....	27
3.3 Program dan Kegiatan .....	28
BAB IV RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH .....	30
4.1 Program dan Kegiatan	
BAB V PENUTUP.....	34





## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa .....	13
Tabel 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa .....	19
Tabel 3 Review terhadap Rancangan Awal Renja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.....	22
Table 4 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa .....	32





## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah merupakan bentuk pelaksanaan Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan 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 Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Peraturan perundang – undangan ini secara substansi mengamanatkan penyusunan Rencana Kerja perangkat daerah untuk periode tahunan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) perangkat daerah, serta untuk mendukung tercapainya sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2024.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 tahun. Sesuai Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dijelaskan bahwa Renja memuat kebijakan, program dan kegiatan pembangunan baik yang akan dilaksanakan langsung oleh





Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Sebagai tindak lanjut Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa adalah dengan penyusunan Rencana Kerja (Renja) SKPD. Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2024 disusun dengan melihat hasil kinerja yang dicapai pada tahun sebelumnya, fenomena yang ada, isu strategis yang akan dihadapi pada tahun pelaksanaan Renja-SKPD, serta mempertimbangkan sinergitas antar bidang. Dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya, ditetapkan program prioritas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Dengan kata lain, Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disamping menjadi pedoman dalam melaksanakan program dan kegiatan pada tahun anggaran 2024, juga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian target program dan kegiatan serta kinerja SKPD sebagai lembaga maupun perangkat pelaksana. Renja SKPD juga sebagai dasar bagi Kepala Badan untuk penyusunan dan pengelolaan anggaran SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari pengelolaan keuangan daerah. Sehingga untuk mengukur kinerja SKPD setiap tahunnya, maka disusunlah Renja yang merupakan hasil evaluasi Renja tahun sebelumnya sekaligus menjadi arah pelaksanaan kegiatan pemerintahan untuk tahun berikutnya.





## 1.2. Landasan Hukum

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;





12. Peraturan Pemerintah No. 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah (Lembaran Negara RI Tahun 2000 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4022);
13. Peraturan Pemerintah No. 20 Th. 2000 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4385);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
16. 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 Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah
17. Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 2 Tahun 2010 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 3 Tahun 2004 tentang Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Gowa;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2004 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten Gowa;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 4 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Gowa Tahun 2005–2025;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Gowa;





22. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 8 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 102 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### 1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sebagai dokumen perencanaan tahunan dimaksudkan untuk memberi arahan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan tahun 2024.

Berdasarkan maksud tersebut, maka tujuan penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiatahun 2024 adalah :

1. Untuk menjaga konsistensi perencanaan dan penganggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa;
2. Untuk membangun terwujudnya komitmen bersama antar unsur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa serta pihak yang berkepentingan (stakeholders) terhadap program dan kegiatan secara berkesinambungan atas





penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

3. Tersedianya alat bantu yang terukur bagi rujukan penilaian kinerja organisasi setiap tahun anggaran dengan menggunakan indikator yang terukur.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan materi Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 disusun sebagai berikut.

Bab I merupakan Bab Pendahuluan yang memuat latar belakang, landasan hukum, maksud tujuan dan sistematika penulisan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023. Bab II menguraikan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) SKPD tahun lalu dan capaian Renstra SKPD, analisis kinerja pelayanan, isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi SKPD, review terhadap rancangan awal RKPD, dan penelaahan usulan program dan kegiatan masyarakat.

Kemudian pada Bab III memuat telaah terhadap arah kebijakan dan prioritas nasional serta tujuan dan sasaran SKPD didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, Bab IV merupakan Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah, yang memuat program dan kegiatan, pendanaan, indikator dan sasaran/target kegiatan serta cakupan analisis. Selanjutnya pada Bab V





berisikan penutup dari Rencana Kerja (Renja) yang mendiskripsikan catatan penting yang perlu mendapat perhatian baik dalam rangka pelaksanaannya maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan; kaidah-kaidah pelaksanaan; dan rencana tindak lanjut.

BKPPSDM





## BAB II

### EVALUASI PELAKSANAAN RENJA SKPD TAHUN LALU

#### 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja SKPD Tahun lalu dan Capaian Renstra SKPD

Tingkat capaian pelaksanaan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini yang memuat tentang rekapitulasi evaluasi hasil pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD sampai dengan tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Melalui tabel tersebut dilihat bahwa secara umum realisasi program-program dan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan untuk tahun 2022 telah mencapai target hasil/keluaran yang telah direncanakan, meskipun masih ada kegiatan yang tidak memenuhi target hasil/keluaran yang direncanakan.





Tabel 2.1

Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2023  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa

Kode	Urusan/Bidang Usaha Pemerintahan Daerah dan Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcomes) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja Capaian Program (Renstra SKPD Tahun (2021-2026)	Realisasi Target Kinerja Hasil Program dan Keluaran Kegiatan s/d Tahun (n-3) (2021)	Target dan Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan Tahun Lalu (n-2) 2022			Target Program dan Kegiatan (Renja SKPD tahun (n-1) (2023)	Perkiraan Realisasi Capaian Target Renstra SKPD s/d tahun 2023		
					Target Renja SKPD Tahun (n-2) (2022)	Realisasi Renja SKPD Tahun (n-2) (2022)	Target Realisasi (%) (2022)		Realisasi Capaian Program dan Kegiatan s/d tahun berjalan (n-1) (2023)	Tingkat Capaian Realisasi Target Renstra (%) (2023)	
1	2	3	4	5	6	7	8=(7/6)	9	10=(5+7+9)	11=(10/4)	
	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>										
5	<b>UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN</b>										
5 03	<b>KEPEGAWAIAN</b>										
5 03 01	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>		Persentase Pemenuhan Penunjang pelayanan Penunjang Urusan Perencanaan Pembangunan Daerah	100%		100%	100%	100%	100%	200%	200%
5 03 01 2 02	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>		Jumlah dokumen administrasi keuangan yang tersusun	95		19	19	100%	19	38	40%
5 03 01 2 02 01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	210		38	38	100%	40	78	37%
5 03 01 2 02 07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/ Semesteran SKPD		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	95		19	19	100%	19	38	40%
5 03 01 2 05	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>		Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5		0	0	0%	1	1	20%
5 03 01 2 05 02	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya		Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	156		0	0	0%	42	42	27%





5	03	01	2	05	06	Pemulangan Pegawai yang Pensiun	Jumlah Pegawai Pensiun yang dipulangkan	1250	250	0	0%	250	250	20%
5	03	01	2	06		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi yg terlaksana</b>	150	30	30	100%	30	60	40%
5	03	01	2	06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50	10	10	100%	10	20	40%
	03	01	2	07		<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah pengadaan BMD penunjang daerah</b>	10	2	2	100%	2	4	40%
5	03	01	2	07	10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang disediakan	10	2	2	100%	5	7	70%
5	03	01	2	07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	25	5	8	160%	5	13	52%
5	03	01	2	08		<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Jumlah Laporan penyediaan jasa penunjang yg terealisasi</b>	5	1	1	100%	1	2	40%
5	03	01	2	08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	2	1	0	0%	1	1	50%
5	03	01	2	08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	10	2	2	100%	2	4	40%
5	03	01	2	09		<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Jumlah BMD yg dipelihara</b>	50	10	10	100%	10	20	40%
5	03	01	2	09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	8	1	1	100%	1	2	25%
5	03	01	2	09	02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	2	1	0	0%	1	1	50%
5	03	01	2	09	06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	15	3	3	100%	3	6	40%
5	03	02				<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>	55%	35	35	100%	40.0%	75%	136%
5	03	02	2	01		<b>Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN yg terlaksana	500	100	100	100%	100	200	40%
5	03	02	2	01	02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan	5	1	1	100%	1	2	40%







5	03	02	2	04	02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	10	0	0	0%	1	1	10%
5	03	02	2	04	04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	1500	300	300	100%	300	600	40%
5	03	02	2	04	07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	5	0	0	0%	1	1	20%
5	03	02	2	04	08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	5	1	1	100%	1	2	40%
5	03	02	2	04	09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	5	1	1	100%	1	1	20%
5	04					<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>								
5	04	02				<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	Persentase pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	12.14%	10.07%	10.07%	100%	1.00%	11.07%	91.19%
							Persentase Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	67.18%	47.98%	47.98%	100%	3.00%	50.98%	75.89%
5	04	02	2	01		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis</b>	150	30	30	100%	30	60	40%
5	04	02	2	01	03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	150	30	30	100%	30	60	40%
5	04	02	2	02		<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Jumlah laporan hasil Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	5	40	40	100%	30	70	1400%
5	04	02	2	02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5	100	100	100%	1	101	2020%





Melalui tabel tersebut dilihat bahwa secara umum realisasi program-program dan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan untuk tahun 2022 telah mencapai target hasil/keluaran yang telah direncanakan. Hal ini disebabkan oleh realisasi anggaran pada kegiatan-kegiatan tersebut sesuai dengan pagu anggaran yang telah disediakan berdasarkan kebutuhan yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan tersebut. Dengan demikian, target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan telah dipenuhi targetnya.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka dalam penyusunan Rencana Kerja untuk tahun 2024 yang nantinya akan direalisasikan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahun 2024, perencanaan dan penganggaran betul-betul diupayakan sesuai dengan tingkat kebutuhan dengan mengevaluasi rencana kerja tahun 2022 dan 2023. Dengan demikian, dalam penganggaran pada Rencana Kerja Tahun 2024 akan menyebabkan terjadinya beberapa perubahan yakni:

1. Ada kegiatan yang mengalami kenaikan pagu anggaran. Artinya pagu anggaran Renja tahun 2024 lebih tinggi dari Renja tahun 2023 dan 2022, bahkan lebih tinggi dari pagu indikatif yang tercantum pada Renstra tahun 2021-2026.
2. Ada beberapa kegiatan yang sifatnya baru atau tidak direncanakan pada Renja tahun 2023 Hal ini dilakukan karena kegiatan tersebut dibutuhkan untuk tahun anggaran 2024.





## 2.2 Analisis Kinerja Pelayanan SKPD

Pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dapat dikatakan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD. Secara umum dapat dikatakan bahwa aparat pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing dengan baik, sehingga dalam memberikan pelayanan pemerintahan kepada masyarakat diupayakan secara optimal.

Dari hasil pengukuran dan evaluasi kinerja secara umum Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa Tahun 2022-2023 dapat dikatakan bahwa sebagian besar program dan kegiatan yang telah ditargetkan dapat tercapai, namun disisi lain masih terdapat beberapa program kegiatan yang belum mencapai hasil yang diharapkan dikarenakan berbagai kendala. Rincian analisis capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dalam Tabel 2 di bawah ini.





Tabel 2.2  
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Gowa

No.	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	SPM	Target Renstra SKPD (%)					Realisasi Capaian (%)		Proyeksi (%)		
			IKK	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	<b>IKU RENSTRA OPD</b>											
	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara			66,18%	71,03%	86,95%	80,73%	80,73%	66,18%	71,03%	86,95%	80,73%
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian			86,85%	86,95%	87,05%	87,15%	87,25%	86,85%	86,95%	87,05%	87,15%
	<b>Indikator Kinerja Tujuan</b>											
	Mewujudkan kualitas ASN pemerintah daerah											
	<b>Indikator Kinerja Sasaran</b>											
	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara			66,18%	71,03%	86,95%	80,73%	80,73%	66,18%	71,03%	86,95%	80,73%
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian			86,85%	86,95%	87,05%	87,15%	87,25%	86,85%	86,95%	87,05%	87,15%
			<b>IKK OUTPUT</b>									
			Rasio pegawai pendidikan tinggi dan menengah/dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	35%	40%	45%	50%	55%	35%	40%	45%	50%
			Rasio pegawai fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
			Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	2,80%	3,0%	3,2%	3,5%	4,0%	2,80%	3,0%	3,2%	3,5%





### 2.3 Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi SKPD

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelaksanaan pelayanan pemerintahan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah terlaksana dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD. Kondisi ini tentunya sangat mendukung peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai ujung tombak Pemerintah Kabupaten Gowa dalam upaya mewujudkan Sumber Daya Aparatur Pemerintah Kabupaten Gowa yang handal melalui pembinaan dan pengembangan berbasis rekrutmen, pembinaan karir, peningkatan prestasi kerja, disiplin, dan kesejahteraan PNS.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pelayanan dalam bidang pemerintahan guna lebih mengoptimalkan fungsi pelayanan pemerintahan kepada masyarakat, terdapat beberapa permasalahan dan hambatan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni :

1. Belum optimalnya sumber daya aparatur

Dalam rangka mendukung terselenggaranya pemerintahan yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa sebagai unsur pemerintah daerah membantu Kepala Daerah menyusun program dan kegiatan pada aspek manajemen kepegawaian dengan memperhatikan kondisi kebutuhan masyarakat akan ketersediaan aparatur yang profesional, punya kompetensi, dan berfungsi sebagai pelayan masyarakat.





Keluhan masyarakat sering terdengar, bahwa aparatur di daerah bekerja belum memenuhi tingkat kualitas yang diharapkan, dengan pelayanan yang diberikan belum sesuai kebutuhan masyarakat.

Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa melihat permasalahan tersebut sebagai pengaruh dari beberapa faktor, yaitu :

- a. Pembinaan dan pengembangan aparatur belum terlaksana secara optimal, terutama terhadap aparat teknis lapangan di kecamatan
  - b. Stereotype pegawai yang memandang bahwa tingkat kualitas layanan harus sebanding dengan tingkat kesejahteraannya
  - c. Rasio jumlah pegawai terutama di bidang teknis, kesehatan, pendidikan dan kecamatan yang belum sebanding dengan jumlah formasi yang dibutuhkan
  - d. Penempatan ASN belum sepenuhnya optimal, belum sesuai kompetensi dan kualifikasi jabatan.
2. Belum optimalnya data dan informasi kepegawaian sebagai unsur penunjang pembinaan dan pengembangan aparatur.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan aparatur di daerah, dibutuhkan data kepegawaian yang valid, lengkap, dan akurat. Hal ini dipandang perlu, mengingat untuk perencanaan pengadaan pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mengidentifikasi kebutuhan personil, penyusunan formasi menyangkut tenaga layanan teknis seperti tenaga kesehatan, tenaga pendidikan, tenaga fungsional dan personil kecamatan.





Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa memandang bahwa permasalahan tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Arus data dan informasi kepegawaian belum diimbangi kecepatan dan ketepatan validitas data, karena unsur data penunjang dari unsur-unsur SKPD sebagian belum sesuai format yang dibutuhkan.
- b. Data-data yang diperoleh dari sebagian SKPD belum sesuai kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan.
- c. Belum optimalnya komunikasi intra dan antar instansi, baik dengan pusat maupun propinsi, terutama menyangkut penyamaan data dan informasi kepegawaian

Selain permasalahan dan hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa seperti yang telah dikemukakan diatas, ada pula faktor-faktor pendukung yang dapat menjadikan upaya peningkatan kinerja dan peningkatan pencapaian target kinerja dapat terlaksana secara optimal yakni :

1. Aparat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi.
2. Kepemimpinan Kepala Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yang visioner, berkomitmen dan berintegritas yang memberikan kesempatan bagi semua aparat pemerintahan untuk terlibat secara aktif berdasarkan tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing.





3. Hubungan kerja dan koordinasi yang terjalin dengan baik antar bidang di sekretariat lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.
4. Kelembagaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk dengan struktur dan tata kerja yang juga telah dijabarkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) setiap unit organisasi.
5. Perkembangan teknologi informasi yang mendukung peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian, baik dari segi proses rekrutmen pegawai secara terbuka dan transparan melalui sistem CAT, maupun dari segi penilaian kemampuan pegawai melalui *assessment*.

Disisi lain, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa kedepannya juga menghadapi berbagai peluang dan tantangan. Beberapa peluang yang dapat dimanfaatkan menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pelayanan pemerintahan yakni :

1. Kesempatan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa untuk melakukan kerja sama pelaksanaan program seperti diklat penjenjangan, pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat dan ketersediaan SDM pemateri pada berbagai lembaga diklat dan SKPD tingkat kabupaten.
2. Semakin pesatnya teknologi informasi yang mendukung pemanfaatan aplikasi untuk menunjang pengelolaan data base dan system informasi manajemen kepegawaian.





3. Peningkatan orientasi dan penataan kepegawaian melalui reformasi birokrasi dan penertiban aparatur negara untuk menjadi perhatian mulai dari tingkat pusat hingga ke daerah disertai dukungan peraturan yang menjadi dasar pelaksanaannya.

Beberapa tantangan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yakni :

1. Peningkatan pelayanan pemerintahan juga semakin dituntut untuk lebih optimal, efektif dan efisien sehingga memerlukan aparat yang lebih berkualitas secara ilmu pengetahuan maupun penguasaan teknologi.
2. Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pendukung sangat diperlukan.

Dari pemaparan diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mencoba beberapa strategi yang diharapkan dapat meminimalkan permasalahan yang ada. Adapun upaya pemecahan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dalam penyusunan Rencana Kinerja dan Anggaran (RKA) program dan kegiatan termasuk penetapan anggarannya perlu direncanakan sebaik mungkin dan sesuai dengan tingkat kebutuhan SKPD, terutama yang kaitannya dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur Kabupaten Gowa.
2. Program dan kegiatan yang berorientasi pada kebutuhan daerah melalui sistem perencanaan sumber daya aparatur dengan memperhatikan kepentingan masyarakat dan kepentingan organisasi.





3. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang professional.
4. Melaksanakan pembinaan kepegawaian dengan melaksanakan kegiatan evaluasi kedisiplinan dan memberikan penghargaan kepada pegawai apabila telah menunjukkan kesetiaan, jasa atau telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya.
5. Mengupayakan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya melalui analisa jabatan dalam rangka pengembangan semangat kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerja.

#### **2.4 Review terhadap Rancangan Awal RKPD**

Sebagaimana beberapa program dan kegiatan yang berkaitan dengan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang telah direncanakan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Gowa tahun 2023, diperlukan tindakan lanjutan program dan kegiatan yang dirumuskan dalam Rancangan Awal Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Gowa tahun 2024.

Rancangan awal Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2024 yang semula direncanakan sama dengan Rencana Kerja tahun 2023 mengalami perubahan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan segala permasalahan, hambatan, faktor-faktor pendukung, tantangan dan peluang serta perubahan struktur organisasi yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.





Penyusunan dan perencanaan program dan kegiatan termasuk anggarannya mengalami beberapa perubahan, dengan memperhatikan prioritas dan tingkat kebutuhan SKPD juga ketersediaan dana yang ada. Dengan demikian terdapat beberapa program dan kegiatan yang mengalami perubahan, termasuk perubahan pagu anggarannya. Bahkan ada beberapa program dan kegiatan yang belum diprogramkan sebelumnya atau program dan kegiatan baru.

Hasil telaah rancangan awal Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2024 yang didasarkan pada analisis kebutuhan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut yang memuat review terhadap rancangan awal Renja tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.





Tabel 2.4  
Review terhadap Rancangan Awal RKPD Tahun 2024  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa

No.	Rancangan Awal RKPD					Hasil Analisis Kebutuhan					Catatan Penting
	Program / Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	Program / Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Target Capaian	Pagu Indikatif (Rp)	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Persentase Pemenuhan Penunjang pelayanan Penunjang Urusan Perencanaan Pembangunan Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>3,989,247,298</b>						
<b>A.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah laporan administrasi keuangan yang tersusun</b>	<b>19 Laporan</b>	<b>3.345.497.439</b>						
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang / Bulan	3.265.615.439						
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	19 Dokumen	79.882.000						
<b>B.</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>1 Dokumen</b>	<b>56,000,000</b>						
1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Kec. Somba Opu	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	40 paket	56,000,000						
<b>C.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi yg terlaksana</b>	<b>30 laporan</b>	<b>268,159,000</b>						





1	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	30 laporan	268,159,000						
<b>D.</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah pengadaan BMD penunjang daerah</b>	<b>5 Unit</b>	<b>39.695.500</b>						
1	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kec. Somba Opu	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit	39.695.500						
<b>E.</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah Laporan penyediaan jasa penunjang yg terealisasi</b>	<b>8 Laporan</b>	<b>175,023,350</b>						
1	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	8 Laporan	175,023,350						
<b>F.</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah BMD yg dipelihara</b>	<b>5 unit</b>	<b>104.872.000</b>						
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kec. Somba Opu	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	2 unit	39.492.000						
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kec. Somba Opu	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	3 unit	65.380.000						
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Persentase Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>	<b>79.30%</b>	<b>1,347,451,999</b>						
<b>G.</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN yg terlaksana</b>	<b>303 dokumen</b>	<b>864,727,319</b>						





1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksa	1 Dokumen	19,990,000						
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	632,952,419						
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	250 dokumen	64,431,000						
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100 dokumen	113,060,950						
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	100 dokumen	43,292,950						
<b>H.</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>jumlah dokumen mutasi dan promosi ASN</b>	<b>1055 Dokumen</b>	<b>272,778,500</b>						
1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1000 dokumen	96,254,500						
2	Pengelolaan Promosi ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5 Jabatan	176,524,000						
<b>I.</b>	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi</b>	<b>90 orang</b>	<b>97,299,000</b>						
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	50 Orang	55,379,000						
2	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan	4 dokumen	41,920,000						





J.	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	Fungsional jumlah dokumen hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	<b>10 dokumen</b>	<b>112,647,180</b>						
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 dokumen	21,082,000						
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang	66,782,880						
3	Pembinaan Disiplin ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1 Orang	24,782,300						
<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>											
	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	Persentase pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	10.06%	1,124,194,200						
			Persentase Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	59.7%							
L.	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	<b>30 orang</b>	<b>166,490,000</b>						
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	30 orang	166,490,000						
M.	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	jumlah laporan hasil Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial	<b>1 laporan</b>	<b>957,704,200</b>						





			<b>dan Fungsional</b>								
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kec. Somba Opu	Jumlah CPNSD yang mengikuti pengembangan kompetensi Prajabatan	1 laporan	957,704,200						

BKPPSDM





## 2.5 Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa mempunyai tugas di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang bersentuhan langsung dengan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa. Program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa merupakan program dan kegiatan yang difokuskan pada pelayanan Kepegawaian dan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia. Usulan masyarakat yang terangkum dalam RKPD Kabupaten Gowa tahun 2024 menjelaskan tidak adanya usulan masyarakat yang masuk dalam Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa tahun 2024. Untuk lebih jelasnya mengenai Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat terhadap Rencana Kerja tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 2.5 berikut:

Tabel 2.5  
Usulan Program dan Kegiatan dari Pemangku Kepentingan  
Kabupaten Gowa Tahun 2024

No.	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)





## BAB III

### TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH

#### 3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Memperkuat stabilitas politik, hukum, pertahanan, keamanan dan transformasi pelayanan publik adalah merupakan salah satu dari Tujuh Agenda Pokok Pembangunan Nasional Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2020-2024 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Agenda pokok yang berhubungan dengan Pemerintah Kabupaten Gowa, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa yaitu pada agenda ketujuh yang berbunyi “Memperkuat Stabilitas Politik, Hukum, Pertahanan, Keamanan dan Transformasi Pelayanan Publik”. Dari tujuh agenda tersebut terbagi lagi menjadi lima sasaran utama yang harus diwujudkan dalam mencapai tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Lima Sasaran Utama Pembangunan Nasional 2020-2024 yaitu:

1. Pembangunan Infrastruktur;
2. Pembangunan Sumber Daya Manusia;
3. Mendorong Investasi;
4. Reformasi Birokrasi;
5. Penggunaan APBN.

Dari lima sasaran tersebut yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja pemerintahan yaitu khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa selaku





pelaksanaan kebijakan publik, yaitu “Reformasi Birokrasi” agar lembaga semakin sederhana, semakin simple, semakin lincah, mindset berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, efisiensi lembaga. Dalam mendukung kebijakan nasional tersebut, Pemerintah Kabupaten Gowa, dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Gowa menyusun rencana kerja dengan berbagai sasaran kerja yang selaras dan kontributif terhadap kebijakan nasional, terutama kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara selaku pelaksana kebijakan publik agar menjadi lebih profesional.

Sasaran utama Pemerintah untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas kinerja Pemerintahan diteruskan dalam sasaran kinerja Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Gowa tahun 2021-2026 dengan cara meningkatkan pembinaan, pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Sementara itu sasaran utama pemerintah dalam penyempurnaan dan peningkatan kualitas reformasi birokrasi nasional didukung BKPSDM Kabupaten Gowa melalui sasaran kinerja BKPSDM Kabupaten Gowa berupa peningkatan layanan administrasi kepegawaian dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia ASN.

### **3.2 Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja SKPD**

Dengan memperhatikan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi SKPD sebagaimana telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2024 bertujuan untuk :

1. Menjaga konsistensi perencanaan dan penganggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Gowa
2. Membangun terwujudnya komitmen bersama yang secara berkesinambungan antar unsur lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa dan semua





pihak yang berkepentingan (stakeholders) terhadap program dan kegiatan pembiayaannya

3. Menyediakan alat bantu yang terukur bagi rujukan penilaian kinerja organisasi pada setiap tahun anggaran dengan menggunakan indikator yang terukur.

Berdasarkan tujuan yang dirumuskan diatas, maka sasaran yang ingin dicapai adalah :

1. Peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Aparatur
2. Peningkatan pelayanan administrasi kepada PNS serta data kepegawaian yang akurat
3. Peningkatan kompetensi, kapasitas dan profesionalisme aparatur
4. Peningkatan kesejahteraan aparatur
5. Peningkatan sarana, prasarana dan laporan





## BAB IV

### RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

#### 4.1 Program dan Kegiatan

Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 berisi 3 (tiga) jenis Program dan 11 (dua belas) jenis kegiatan, dimana semua program dan kegiatan tersebut dibagi ke dalam program dan kegiatan SKPD, program dan kegiatan lintas SKPD, dan program dan kegiatan Kewilayahan. Total kebutuhan dana atau pagu indikatif yang direncanakan sebesar Rp. 6.460,893,488.- yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU) dan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Rancangan awal Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 disusun berbeda dengan Renja tahun 2023, baik jenis program dan kegiatan yang direncanakan maupun pagu indikatif. Namun setelah dievaluasi berdasarkan dengan tingkat kebutuhan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik program dan kegiatan maupun pagu indikatifnya, dengan tetap berpedoman pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021 – 2026.

Demikian halnya dengan penetapan besarnya pagu indikatif yang betul-betul disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan yang ada. Rencana program dan kegiatan SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 4 Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa berikut ini.



### Tabel 3.1

**Rumusan Rencana Program dan Kegiatan SKPD Tahun 2024 dan Prakiraan Maju Tahun 2025**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa**

No	Urusan/Bidang Urusan Pemerinah Daerah dan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2024			Catatan Penting	Perkiraan Maju Rencana Tahun 2025	
				Target Capaian	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif (Rp)	Sumber Dana		Target Capaian	Kebutuhan Dana / Pagu Indikatif (Rp)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Persentase Pemenuhan Penunjang pelayanan Penunjang Urusan Perencanaan Pembangunan Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>3,989,247,298</b>	<b>PAD</b>		<b>100%</b>	<b>4,489,122,139</b>
<b>A.</b>	<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah laporan administrasi keuangan yang tersusun</b>	<b>19 Laporan</b>	<b>3.345.497.439</b>	<b>PAD</b>		<b>19 Laporan</b>	<b>3,461,485,639</b>
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	40 Orang / Bulan	3.265.615.439	PAD		42 Orang / Bulan	3,373,615,439
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	19 Dokumen	79.882.000	PAD		19 Dokumen	87,870,200
<b>B.</b>	<b>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Terlaksananya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>1 Dokumen</b>	<b>56,000,000</b>	<b>PAD</b>		<b>1 Dokumen</b>	<b>58,800,000</b>
1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Kec. Somba Opu	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	40 paket	56,000,000	PAD		40 paket	58,800,000
<b>C.</b>	<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi yg terlaksana</b>	<b>30 laporan</b>	<b>268,159,000</b>	<b>PAD</b>		<b>30 laporan</b>	<b>817,731,000</b>
1	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	30 laporan	268,159,000	PAD		30 laporan	817,731,000
<b>D.</b>	<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah pengadaan BMD penunjang daerah</b>	<b>5 Unit</b>	<b>39.695.500</b>	<b>PAD</b>		<b>6 Unit</b>	<b>39.695.500</b>





1	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Kec. Somba Opu	Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5 Unit	39.695.500	PAD		6 Unit	39.695.500
<b>E.</b>	<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah Laporan penyediaan jasa penunjang yg terealisasi</b>	<b>8 Laporan</b>	<b>175,023,350</b>	<b>PAD</b>		<b>8 Laporan</b>	<b>192,525,685</b>
1	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Kec. Somba Opu	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	8 Laporan	175,023,350	PAD		8 Laporan	192,525,685
<b>F.</b>	<b>Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah BMD yg dipelihara</b>	<b>5 unit</b>	<b>104.872.000</b>	<b>PAD</b>		<b>6 unit</b>	<b>111,410,000</b>
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Kec. Somba Opu	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	2 unit	39.492.000	PAD		2 unit	<b>89,492,000</b>
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Kec. Somba Opu	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	3 unit	65.380.000	PAD		4 unit	71,918,000
	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Persentase Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>	<b>79.30%</b>	<b>1,347,451,999</b>	<b>PAD</b>		<b>79.30%</b>	<b>1,460,208,199</b>
<b>G.</b>	<b>Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah dokumen pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN yg terlaksana</b>	<b>303 dokumen</b>	<b>864,727,319</b>	<b>PAD</b>		<b>303 dokumen</b>	<b>929,211,051</b>
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksa	1 Dokumen	19,990,000	PAD		1 Dokumen	21,989,000
2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	632,952,419	PAD		1 dokumen	686,347,661
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	250 dokumen	64,431,000	PAD		250 dokumen	70,874,100
4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100 dokumen	113,060,950	PAD		100 dokumen	124,367,045
5	Pengelolaan Data Kepegawaian	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	100 dokumen	43,292,950	PAD		100 dokumen	47,622,245
<b>H.</b>	<b>Mutasi dan Promosi ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>jumlah dokumen mutasi dan promosi ASN</b>	<b>1055 Dokumen</b>	<b>272,778,500</b>	<b>PAD</b>		<b>1055 Dokumen</b>	<b>300,056,350</b>
1	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1000 dokumen	96,254,500	PAD		1000 dokumen	105,879,950





2	Pengelolaan Promosi ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	5 Dokumen	176,524,000	PAD	5 Dokuemen	194,176,400
I.	<b>Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi</b>	<b>90 orang</b>	<b>97,299,000</b>	<b>PAD</b>	<b>90 orang</b>	107,028,900
1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	50 Orang	55,379,000	PAD	50 Orang	<b>60,916,900</b>
2	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	4 dokumen	41,920,000	PAD	4 dokumen	46,112,000
J.	<b>Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>jumlah dokumen hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur</b>	<b>10 dokumen</b>	<b>112,647,180</b>	<b>PAD</b>	<b>10 dokumen</b>	<b>123,911,898</b>
1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kec. Somba Opu	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 dokumen	21,082,000	PAD	2 dokumen	23,190,200
2	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	100 Orang	66,782,880	PAD	100 Orang	73,416,168
3	Pembinaan Disiplin ASN	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1 Orang	24,782,300	PAD	1 Orang	27,260,530
	<b>PENDIDIKAN DAN PELATIHAN</b>							
	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Persentase pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>	<b>10.06%</b>	<b>1,124,194,200</b>	<b>PAD</b>	<b>10.06%</b>	1,236,613,620
			<b>Persentase Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)</b>	<b>59.70%</b>			<b>59.70%</b>	
L.	<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis</b>	<b>30 orang</b>	<b>166,490,000</b>	<b>PAD</b>	<b>30 orang</b>	183,139,000
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Kec. Somba Opu	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	30 orang	166,490,000	PAD	30 orang	183,139,000
M.	<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Kec. Somba Opu</b>	<b>jumlah laporan hasil Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>1 laporan</b>	<b>957,704,200</b>	<b>PAD</b>	<b>1 laporan</b>	<b>1,053,474,620</b>





1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kec. Somba Opu	Jumlah CPNSD yang mengikuti pengembangan kompetensi Prajabatan	1 laporan	957,704,200	PAD		1 laporan	1,053,474,620
---	---	----------------	--	-----------	-------------	-----	--	-----------	---------------

BKPPSDM





## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Kerja (Renja) SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan alat bantu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Renja ini juga sekaligus menjadi perwujudan keinginan peningkatan kinerja dan kapasitas sumber daya aparatur yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka menunjang pencapaian visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara khusus dan Kabupaten Gowa pada umumnya. Oleh sebab itu, Renja ini akan dipedomani secara konsisten dalam perencanaan dan penganggaran.

Selain hal yang telah disebutkan diatas, Renja ini juga bersifat fleksibel terhadap hal-hal yang berkembang namun belum terakomodir, dan akan dijadikan masukan tambahan untuk perbaikan dalam pelaksanaannya.

Akhirnya, kami ucapkan terima kasih kepada masing-masing pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Rencana Kerja SKPD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

