



Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Samarinda

RENCANA KERJA (RENJA)
PERUBAHAN

TAHUN 2026



(0541) 732910

Jl. Kesuma Bangsa No.82, Bugis, Kec. Samarinda
Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121

<https://bkpsdm.samarindakota.go.id/>

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

KATA PENGANTAR

No: 800.1.10.5/6888/300.04

Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda tahun 2026 merupakan pedoman perencanaan tahun kedua dari Rencana Strategis 2025 - 2029 yang memuat rencana, tujuan dan sasaran periode tersebut yang hendak dicapai yang disesuaikan dengan rancangan akhir RKPD 2026.

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan Program dan Kegiatan tahun 2024 terjadi peningkatan kinerja dalam setiap target dan realisasi sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis 2025 – 2029. Pada tahun 2026, disamping mengoptimalkan program dan kegiatan yang telah berjalan. Renja Perubahan tahun 2026 disusun berdasarkan nomenklatur Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, yang terdiri dari Pendahuluan, Hasil Evaluasi Renja Perangkat Daerah Tahun lalu, Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah, Rencana Kerja dan Pendanaan Perangkat Daerah, serta Penutup.

Renja Perubahan merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah yang memuat kebijakan dan program/kegiatan dalam satu tahun dan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKPSDM Kota Samarinda Tahun Anggaran 2026. Disamping itu juga untuk mereviu hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja tahun sebelumnya dan perkiraan capaian tahun berjalan.

Melalui Renja Perubahan BKPSDM Tahun 2026 diharapkan dapat memberikan informasi tentang kejelasan dan manfaat program/kegiatan yang direncanakan BKPSDM Kota Samarinda.

Samarinda, 20 Juli 2026

Kepala Badan,



FIONA CITRAYANI, SSTP, M.M.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 198008261999122001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... ii

BAB 1 PENDAHULUAN 3

 1.1. Latar Belakang..... 3

 1.2. Landasan Hukum..... 4

 1.3. Maksud dan Tujuan 5

 1.4. Sistematika Penulisan 5

BAB 2 EVALUASI RENCANA KERJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN 1 TAHUN 2026 5

 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja sampai dengan Triwulan 2..... 7

 2.2. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah 15

 2.3. Penelaahan Usulan Profram Kegiatan Masyarakat 17

BAB 3 TUJUAN DAN SASARAN 18

 3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional 18

 3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja..... 19

 3.3. Indikator Kinerja Utama 21

BAB 4 RENCANA KERJA DAN PENDANAAN..... 24

BAB 5 PENUTUP..... 33

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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

Agar terwujudnya pemerintahan yang baik, maka dilaksanakan pengawasan aparatur, penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan, peningkatan kualitas pelayanan serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia di bidang kepegawaian. Sejalan dengan hal tersebut di atas, fungsi perencanaan sangat diperlukan sebagai sebuah peta yang berisikan apa yang akan dikerjakan meliputi: bagaimana mengerjakannya, siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan; serta menjelaskan tujuan, strategi, sasaran, dan target yang dapat diukur secara sistematis.

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

Proses penyusunan Rencana Kerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda sesuai ketentuan Undang-Undang mengemukakan bahwa Rencana Kerja (Renja) Perubahan PD merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) 2021- 2026 PD dan akan dilaksanakan untuk jangka waktu 5 (lima) bulan yang memuat tentang kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh Pemerintah Daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 dimana fungsi Renja PD menerjemahkan dan mengoperasionalkan Renja Perubahan Pemerintah Daerah ke dalam program dan kegiatan perangkat daerah sedemikian rupa sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan dan program perangkat daerah secara keseluruhan dan tujuan strategis jangka menengah yang tercantum dalam Renstra PD serta sebagai proses penyusunan RAPBD.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali, diantaranya adalah diwujudkannya tata pemerintahan yang demokratis (democratic and good governance). Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Keberhasilan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang telah dicapai,

diperlukan adanya perwujudan dan kemampuan serta kesungguhan aparatur negara untuk menjadi insan yang berkualitas, profesional, dan bertanggung jawab dalam menangani berbagai permasalahan sehingga keberhasilan yang telah dicapai dapat terus dipelihara dan ditingkatkan serta diarahkan pada peningkatan sumber daya manusia. Peningkatan SDM dan profesionalisme pada Aparatur Negara terus dikembangkan guna mewujudkan Aparatur Negara yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Rencana Kerja dan pelaksanaan program serta kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999;
- b. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- c. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- d. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- e. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008;
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- h. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- i. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 029 Tahun 2011 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Samarinda;
- j. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Samarinda Tahun 2005-2025;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023;

- m. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 590);
- n. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda;
- o. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
- p. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 40 Tahun 2023 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2024;
- q. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 46 Tahun 2023 Tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2023.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Dokumen Rencana Kerja (Renja) Perubahan adalah sebagai acuan dalam melaksanakan program dan kegiatan Tahun 2026 pada Rencana kerja perubahan yaitu mulai bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2026 , sedangkan tujuannya adalah untuk memastikan bahwa dokumen tersebut sebagai bahan penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA), Prioritas dan Pagu Anggaran Sementara (PPAS) dan Rencana Kerja Anggaran Perubahan Perangkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda.

Pada rencana kerja perubahan terjadi efisiensi anggaran sebesar 0.66 (Nol koma enam puluh enam) persen dari pagu keseluruhan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berdasarkan undangan Pembahasan Pelaksanaan Kegiatan TA 2026 pada tanggal 16 Juli 2026 dengan nomer surat 900/1353/300.02. Pagu Keseluruhan BKPSDM sebesar Rp. 17.301.672.800,-. Pagu Efisiensi BKPSDM sebesar Rp. 17.187.172.800,-.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

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

BAB 2 EVALUASI RENCANA KERJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN 1 TAHUN 2026

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja sampai dengan Triwulan 2

2.2. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

2.3. Penelaahan Usulan Profram Kegiatan Masyarakat

BAB 3 TUJUAN DAN SASARAN

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja

3.3. Indikator Kinerja Utama

BAB 4 RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

BAB 5 PENUTUP

BAB 2 EVALUASI RENCANA KERJA SAMPAI DENGAN TRIWULAN 1 TAHUN 2026

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja sampai dengan Triwulan 2

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda pada Tahun 2025 mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 17.301.672.800 untuk program dan kegiatan telah mengacu pada Keputusan Menteri Dalam Negeri No 900.1.15.5-3406 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenclatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Dalam ketentuan Peraturan Perundang – Undangan ini anggaran terbagi menjadi 1 (satu) program penunjang dan 2 (dua) program utama yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari kegiatan belanja gaji tunjangan dan operasional.
2. Program Kepegawian Daerah yang terdiri dari kegiatan pengadaan, mutasi dan promosi, pengembangan kompetensi asn dan penilaian evaluasi kinerja aparatur.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan sertifikasi kelembagaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional.

Evaluasi pelaksanaan Renja Perubahan ditujukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kemampuan BKPSDM dalam melaksanakan program dan kegiatan Renstra BKPSDM, serta hambatan dan permasalahan yang dihadapi. Secara rinci evaluasi Renja BKPSDM Kota Samarinda sampai dengan triwulan I Tahun 2026 akan kami sajikan dalam 2 tabel yaitu:

1. Tabel Capaian Realisasi Keuangan (sampai dengan Triwulan II)
2. Tabel Capaian Kinerja (sampai dengan TW II)

Tabel 2. 1 Realisasi Capaian Keuangan BKPSDM (sampai dengan Triwulan 2)

N o	Kode Rekening	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Total Rincian Setelah Perubahan	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	REALISASI	PRESENTAS E
	5.03.5.04.0.00.01.0000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda	Rp 17.301.672.800,00	Rp 863.527.282,00	Rp 895.676.217,00	Rp 1.845.524.437,00	Rp 1.031.912.027,00	Rp 1.115.637.639,00	Rp 1.846.820.873,00	Rp7.599.098.475,00	43,92%
	05:03	KEPEGAWAIAN	Rp 16.147.172.800,00	Rp 863.527.282,00	Rp 895.676.217,00	Rp 1.845.524.437,00	Rp 1.026.512.027,00	Rp 956.927.639,00	Rp 1.845.020.873,00	Rp7.433.188.475,00	46,03%
	05:03:02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 2.084.450.500,00	Rp -	Rp 32.800.000,00	Rp -	Rp 122.329.000,00	Rp 11.700.000,00	Rp 2.500.000,00	Rp 169.329.000,00	8,12%
	5.03.02.2.01	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 100.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	0,00%
1	5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Rp 100.000.000,00							Rp -	0,00%
	5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 398.186.500,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 20.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp 20.000.000,00	5,02%
2	5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Rp 398.186.500,00				Rp 20.000.000,00			Rp 20.000.000,00	5,02%
	5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 745.140.000,00	Rp -	Rp 32.400.000,00	Rp -	Rp 65.865.000,00	Rp 11.700.000,00	Rp 2.500.000,00	Rp 112.465.000,00	15,09%
3	5.03.02.2.0302	Pengelolaan Assessment Center	Rp 442.860.000,00		Rp 32.400.000,00		Rp 65.865.000,00	Rp 11.700.000,00		Rp 109.965.000,00	24,83%
4	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp 177.000.000,00							Rp -	0,00%
5	5.03.02.2.03.0005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Rp 125.280.000,00						Rp 2.500.000,00	Rp 2.500.000,00	2,00%

	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 841.124.000,00	Rp -	Rp 400.000,00	Rp -	Rp 36.464.000,00	Rp -	Rp -	Rp 36.864.000,00	4,38%
6	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 100.000.000,00							Rp -	0,00%
7	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp 741.124.000,00		Rp 400.000,00		Rp 36.464.000,00			Rp 36.864.000,00	4,97%
	05:03:01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 14.062.722.300,00	Rp 863.527.282,00	Rp 862.876.217,00	Rp 1.845.524.437,00	Rp 904.183.027,00	Rp 945.227.639,00	Rp 1.842.520.873,00	Rp 7.263.859.475,00	51,65%
	5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 12.104.342.000,00	Rp 863.527.282,00	Rp 862.876.217,00	Rp 1.845.524.437,00	Rp 884.183.027,00	Rp 900.363.639,00	Rp 1.792.006.873,00	Rp 7.148.481.475,00	59,06%
8	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 10.825.143.000,00	Rp 829.577.282,00	Rp 828.926.217,00	Rp 1.808.524.437,00	Rp 820.433.027,00	Rp 836.613.639,00	Rp 1.697.006.873,00	Rp 6.821.081.475,00	63,01%
9	5.03.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Rp 1.279.199.000,00	Rp 33.950.000,00	Rp 33.950.000,00	Rp 37.000.000,00	Rp 63.750.000,00	Rp 63.750.000,00	Rp 95.000.000,00	Rp 327.400.000,00	25,59%
	5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 30.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 19.874.000,00	Rp -	Rp 19.874.000,00	66,25%
10	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 10.000.000,00					Rp 5.470.000,00		Rp 5.470.000,00	54,70%
11	5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Rp 20.000.000,00					Rp 14.404.000,00		Rp 14.404.000,00	72,02%
	5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 660.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	0,00%
12	5.03.01.2.07.0001	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp 660.000.000,00							Rp -	0,00%

	5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 323.040.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 20.000.000,00	Rp 20.000.000,00	Rp 20.000.000,00	Rp 60.000.000,00	18,57%
13	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 83.040.000,00							Rp -	0,00%
14	5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 240.000.000,00				Rp 20.000.000,00	Rp 20.000.000,00	Rp 20.000.000,00	Rp 60.000.000,00	25,00%
	5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 945.340.300,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 4.990.000,00	Rp 30.514.000,00	Rp 35.504.000,00	3,76%
15	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 530.340.300,00						Rp 15.234.000,00	Rp 15.234.000,00	2,87%
16	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 5.000.000,00					Rp 4.990.000,00		Rp 4.990.000,00	99,80%
17	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 410.000.000,00						Rp 15.280.000,00	Rp 15.280.000,00	3,73%
	05:04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Rp 1.154.500.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 5.400.000,00	Rp 158.710.000,00	Rp 1.800.000,00	Rp 165.910.000,00	14,37%
	05:04:02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 1.154.500.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 5.400.000,00	Rp 158.710.000,00	Rp 1.800.000,00	Rp 165.910.000,00	14,37%
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 154.500.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 5.400.000,00	Rp -	Rp 1.800.000,00	Rp 7.200.000,00	4,66%
18	5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah	Rp 154.500.000,00				Rp 5.400.000,00		Rp 1.800.000,00	Rp 7.200.000,00	4,66%

		Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum									
	5.04.02.2.02	Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 1.000.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 158.710.000,00	Rp -	Rp 158.710.000,00	15,87%
19	5.04.02.2.02.0001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi Sumber Belajar Kerja Sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional	Rp 1.000.000.000,00					Rp 158.710.000,00		Rp 158.710.000,00	15,87%

Capaian Realisasi keuangan berdasarkan jenis belanja terdapat pada tabel dibawah ini:

LAPORAN REALISASI ANGGARAN				
KOTA SAMARINDA				
TAHUN 2026				
Periode: 2026-01-01 s.d 2026-06-30				
NO	JENIS	ALOKASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	PRESENTASE
1	BELANJA LANGSUNG	Rp6,476,529,800.00	Rp922,067,000.00	14.24%
2	BELANJA TIDAK LANGSUNG	Rp10,825,143,000.00	Rp6,677,031,475.00	61.68%

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 untuk tahun 2026 sampai dengan TW 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. 2 Capaian Kinerja BKPSDM sampai dengan Triwulan 2 Tahun 2026

N o	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Targe t Murni 2026	Realisas i sd TW 2	Presentas e
	503504000010000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda					
	503	KEPEGAWAIAN					
	50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
	50302201	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	Persen	100	100	100
1	503022010010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	1	0	0
	50302202	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	Persen	100	21.6	21.6
2	503022020003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	2	1	50

	50302203	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	100	68.24	68.24
3	5030220302	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Dokumen	2	1	50
4	503022030004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	10	9	90
5	503022030005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen	2	1	50
	50302204	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik	Persen	95	99.7	104.95
6	503022040002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	2	1	50
7	503022040004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	700	141	20.14
	50301	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA					
	50301202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu	Persen	100	25	25
8	503012020001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	85	79	92.94
9	503012020002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	6	50
	50301206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase kegiatan administasi umum perangkat daerah yang terpenuhi	Persen	100	25	25
10	503012060001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	4	2	50
11	503012060005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	6	3	50
	50301207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang	Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah	Persen	100	25	25

		Urusan Pemerintah Daerah	Penunjang urusan pemerintahan daerah				
12	503012070001	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit	5	0	0
	50301208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP	Persen	100	25	25
13	503012080002	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	6	50
14	503012080004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	6	50
	50301209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Persen	100	25	25
15	503012090002	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	Unit	31	8	25.81
16	503012090006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	2	1	50
17	503012090009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1	0	0
	504	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					
	50402	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
	50402201	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Persen	100	9.5	9.5
18	504022010003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang	200	19	9.5

		Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum					
	50402202	Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional	Persen	100	19.61	19.61
19	504022020001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi Sumber Belajar Kerja Sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	Dokumen	2	1	50

2.2. Isu-Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah

Sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam tugas pembantuan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda yang merupan salah satu instansi yang memberikan pelayanan bagi aparatur dalam sisi kebutuhan kepegawaian. Tema Pembangunan RKPD Tahun 2025 yaitu “Samarinda Maju Untuk Kaltim Maju”, BKPSDM mengusung misi ke 5 yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel”.

Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi organisasi sampai dengan tahun 2026 adalah masalah eksternal karena sebagian besar *outcome* akhir produk kegiatan BKPSDM Kota Samarinda ada pada pihak ketiga, diantaranya yaitu Badan Kepegawaian Negara (Pusat dan Regional), Kementerian PAN RB, BKD Propinsi Kalimantan Timur, Lembaga Administrasi Negara, BPSDM Propinsi Kalimantan Timur.

Pesatnya perkembangan sistem informasi menuntut BKPSDM Kota Samarinda untuk terus mengembangkan sistem, meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja ASN untuk mencapai kualitas ASN yang baik.

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

Tabel 2. 3 Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKPSDM Kota Samarinda

No	Masalah Pokok	Masalah		Akar Masalah	
-1	-2	-3		-4	
1	Indeks Profesionalitas ASN masih rendah	1	Masih belum meratanya distribusi pegawai dan penempatan jabatan yang sesuai kompetensi	1	Masih kurangnya pelaksanaan uji kompetensi untuk semua lini dan struktur jabatan
				2	Terdapat PNS yang sudah pensiun yang tidak diisi/ digantikan oleh PNS dengan anjab sejenis
				3	Penerimaan PPPK belum sesuai dengan kebutuhan organisasi
				4	Kurangnya dukungan OPD untuk input penilaian kinerja pegawai di lingkungan masing-masing
				5	Masih kurangnya intensitas pelaksanaan diklat teknis, struktural dan fungsional dalam pengelolaan pembangunan
				6	Terbatasnya diklat yang diikuti setiap ASN
		2	Kepatuhan terhadap Norma Standar Prosedur Kriteria (NSPK) Kepegawaian masih kategori sedang	1	Kurangnya komitmen bersama untuk mematuhi norma standar tersebut.

Berdasarkan pemetaan permasalahan pelayanan yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diidentifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Kota Samarinda. Permasalahan-permasalahan ini akan menjadi salah satu sumber utama dalam merumuskan isu-isu strategis yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Penyelesaian terhadap isu strategis ini akan menjadi prioritas dalam perencanaan dan pengambilan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke depan.

Uraian lebih lanjut mengenai isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disajikan sebagai berikut:

- ❖ Percepatan Penerapan Manajemen Talenta berdasarkan sistem merit yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja mulai

dari perencanaan ASN, pengembangan kompetensi ASN dan karier, hingga pada kompensasi;

- ❖ Pengembangan Kompetensi ASN yang terintegrasi (Corporate University) yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap perilaku melalui pendekatan pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dinamis dan saling terhubung satu dengan lainnya;
- ❖ Digitalisasi Layanan Kepegawaian;
- ❖ Penguatan Integritas dan Netralitas ASN sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.;
- ❖ Penataan, penempatan dan promosi berdasarkan kompetensi; serta
- ❖ Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai.

2.3. Penelaahan Usulan Profram Kegiatan Masyarakat

Bagian ini menguraikan hasil kajian terhadap program dan kegiatan yang diusulkan oleh stakeholders BKPSDM Kota Samarinda. BKPSDM Kota Samarinda merupakan perangkat daerah penunjang sasaran Kota Samarinda belum melakukan kerjasama dengan para pemangku kepentingan dari masyarakat umum (khalayak ramai), karena kekhususan entitas ini berhubungan dengan kepegawaian, dan pengembangan sumber daya pegawai dalam lingkup Pemerintah Kota Samarinda.

Namun demikian sesuai tugasnya untuk menyelenggarakan urusan penunjang pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, yaitu:

- a. Mengupayakan tersedianya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi untuk operasional Dana Kelurahan, karena SDM Aparatur Sipil Negara di wilayah kelurahan dan kecamatan yang merupakan garda terdepan pelayanan langsung kepada masyarakat sangat penting;
- b. Talent pool untuk Kader Potensial sebagai upaya untuk mendukung kelancaran pengembangan karir dan penataan ASN;
- c. Roadmap karir staf ke struktural dan eselon untuk mendukung kelancaran pengembangan karir ASN; serta
- d. Penilaian Kompetensi melalui metode Assessment Center untuk mendapatkan informasi profil potensi dan kompetensi ASN serta sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan karir ASN.

BAB 3 TUJUAN DAN SASARAN

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Analisis terhadap Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga dilakukan untuk mendukung sinkronisasi dan harmonisasi kebijakan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan secara terintegrasi.

Isu strategis dalam Rencana Strategis (Renstra) Kementerian/Lembaga merupakan bagian integral dari isu nasional yang bersumber dari kebijakan, program prioritas, dan arah strategis nasional. Isu-isu tersebut mencerminkan fokus kerja sektoral yang memiliki implikasi terhadap pembangunan di daerah.

Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu menyelaraskan perencanaan dan penganggaran agar mendukung pencapaian sasaran strategis nasional. Kewenangan Badan Kepegawaian Negara adalah pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional, dengan fungsi-fungsinya yang meliputi pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN. Tugas yang diemban oleh Badan Kepegawaian Negara meliputi mengendalikan seleksi CASN, membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah, membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN, dan mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Penerapan Peraturan Presiden No 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, Perpres ini mengatur mengenai Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. BKN berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara. BKN mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit.

Berikut kami sampaikan pemetaan sasaran strategis/ program Renstra K/L terkait urusan kepegawaian yang harus didukung oleh daerah:

Tabel 3. 1 Sasaran Strategis BKPSDM

Sasaran Strategis KL/ Program KL yang wajib didukung oleh	Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra K/L					Peran atau Dukungan Daerah
			Tahun					
			2020	2021	2022	2023	2024	
Badan Kepegawaian Negara RI								
Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggara kan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	persen	5	20	40	60	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	persen	85	90	100	100	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan MYASN	persen	85	90	95	100	100	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
Kemenpan & RB								
Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	Indeks Sistem Merit	indeks	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan
	Indeks Profesionalitas ASN	indeks	71	73	76	78	80	Menjadi komponen perhitungan dari pencapaian target yang sudah ditetapkan

3.2. Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja

Tujuan adalah pernyataan umum yang menjelaskan capaian yang ingin diraih oleh suatu instansi atau organisasi dalam periode perencanaan jangka menengah. Tujuan tersebut berperan sebagai penjabaran visi dan misi agar lebih terarah, terukur, dan dapat diturunkan menjadi sasaran serta program kerja. Tujuan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda Tahun 2025-2029 mencerminkan kinerja yang ingin dicapai selama lima tahun, yang menggambarkan manfaat Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berdasarkan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat dan/atau dengan mempertimbangkan sasaran RPJMD.

Adapun sasaran adalah penjabaran yang lebih spesifik dari tujuan, yang menunjukkan hasil-hasil yang ingin dicapai secara terukur dalam periode rencana strategis. Penentuan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia harus sejalan dengan tujuan dan sasaran jangka menengah daerah yang disusun berdasarkan visi dan misi kepala daerah. Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan operasionalisasi pencapaian visi dan misi kepala daerah, yang memastikan bahwa setiap langkah strategis yang diambil dapat berkontribusi secara langsung terhadap tercapainya visi dan misi tersebut dalam periode yang telah ditetapkan.

Visi Kota Samarinda yang tercantum dalam RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

“SAMARINDA MAJU UNTUK KALTIM MAJU”

Adapun misi Kota Samarinda Tahun 2025 – 2029 dalam mendukung tercapainya visi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Samarinda yang Unggul, Berbudaya, dan Berdaya Saing;
2. Mewujudkan Ekonomi Samarinda yang Inklusif, Mandiri dan berkelanjutan;
3. Mewujudkan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berkelanjutan;
4. Mewujudkan Samarinda Layak Huni melalui Stabilitas Kamtibmas, Ketahanan Sosial Budaya dan Ekologis; dan
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan inovatif, responsif, dan adaptif yang berintegritas dan akuntabel.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda berperan dalam mendukung misi ke 5, tujuan Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, dan sasaran Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Pemerintah Daerah dari RPJMD Kota Samarinda Tahun 2025-2029. Sasaran dalam RPJMD tersebut diterjemahkan menjadi tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda, yang selanjutnya dijabarkan dalam sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda untuk Tahun 2027 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Sasaran Strategis BKPSDM Berdasarkan Renstra BKPSDM 2025-2029

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024		TARGET TAHUN						KETERANGAN
			2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
-2	-3	-4		-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Meningkatnya Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Perangkat Daerah		Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Nilai)	67,5	71,5	71,5	70	70,5	71	71,5	71,5	
	Terwujudnya ASN yang profesional , berintegritas dan akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN (Nilai)	74,58	74,7	80,76	73	74	75	76	76	

3.3. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama (IKU) merupakan ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama perangkat daerah sesuai dengan tugas fungsi dan mandat (core business) yang diemban. Sesuai dengan INMEN No 2 Tahun 2025 pada Bab IV tentang Program Perangkat Daerah dan Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Pada Poin E tentang Kinerja Renstra Perangkat Daerah Per urusan Pemerintahan Daerah. BKPSDM memiliki 2 unsur yaitu:

- 1. Unsur Kepegawaian
- 2. Unsur Pendidikan dan Pelatihan

Dengan penjabaran sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Unsur Kepegawaian

TUJUAN	Terwujudnya Profesionalitas ASN		
INDIKATOR	Indeks Profesionalitas ASN		
PROGRAM	OUTCOME	INDIKATOR	KET.
Kepegawaian Daerah	Meningkatnya kualitas layanan administrasi kepegawaian	Presentase Perencanaan Kebutuhan yang sesuai dengan formasi	
	Meningkatnya pengembangan kompetensi ASN	Presentase ASN yang ditingkatkan kompetensinya	
	Meningkatnya tata kelola pengembangan karir ASN	Presentase Pengembangan Karir ASN sesuai dengan Kompetensinya	
	Meningkatnya kualitas penilaian kinerja ASN	Presentase Pegawai dengan SKP Bernilai Baik	

Tabel 3. 4 Unsur Pendidikan dan Pelatihan

TUJUAN	Meningkatnya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ASN		
INDIKATOR	Indeks Profesionalitas ASN dimensi kompetensi		
PROGRAM	OUTCOME	INDIKATOR	KET.
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi dasar, kader, manajerial dan fungsional	Presentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Dasar, Manajerial, dan Fungsional	
	Meningkatnya kualitas analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan dan evaluasi	Presentase Realisasi Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan	
	Meningkatnya layanan penjaminan mutu, pengelolaan tugas belajar, serta sertifikasi kompetensi	Presentase ASN yang memiliki Sertifikasi Kompetensi	
	Meningkatnya layanan pengembangan kompetensi teknis	Presentase ASN yang mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	

Berikut adalah Penetapan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan sesuai dengan Surat Keputusan Kepala BKPSDM Nomor: 800/4965.a/300.04/2025 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Samarinda. Sesuai yang tertuang pada Renstra BKPSDM Tahun 2025–2029 sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kota Samarinda Tahun 2021-2026

No .	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Penjelasan			Sumber Data
				Dasar Hukum	Alasan	Formulasi	
1.	Terwujudnya ASN yang Profesional berintegritas dan akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	peraturan BKN RI No 8 Tahun 2019	Sesuai Dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara	Berdasarkan aspek penghitungan IP ASN pada peraturan BKN RI No 8 Tahun 2019 tentang Pedoman tata cara dan	BKPSDM Tahun 2025

						pelaksanaa n pengukura n IP ASN	
--	--	--	--	--	--	--	--

Penghitungan IP ASN pada Peraturan BKN RI NO 8 Tahun 2019 tentang pedoman tata cara dan pelaksanaan pengukuran IP ASN yaitu :

1. Kualifikasi 25%
2. Kompetensi 40%
3. Kinerja 30%
4. Disiplin 5%

$$\text{IP ASN} = (\text{Bobot Kualifikasi} \times 25\%) + (\text{Bobot Kompetensi} \times 40\%) + (\text{Bobot Kinerja} \times 30\%) + (\text{Bobot Disiplin} \times 5\%)$$

Nilai dari akumulasi penghitungan 4 komponen diatas yang di reviu oleh Badan Kepegawaian Negara dalam bentuk Indeks.

Capaian Realisasi Indikator Kinerja Utama Tahun 2026 terjadi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 6 Realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Tahun 2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN	REALISASI	CAPAIAN 2026	KATEGORI
1	Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan akuntabel	Indeks Profesional ASN	Indeks	80.8	84.49	104.6	Sangat Memuaskan

BAB 4 RENCANA KERJA DAN PENDANAAN

Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda disusun sebagai penjabaran dari tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, serta program prioritas yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan daerah. Rencana kerja ini menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran dengan memperhatikan kebutuhan organisasi, kemampuan keuangan daerah, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah, BKPSDM Kota Samarinda memprioritaskan program dan kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kualitas manajemen kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN, penguatan sistem merit, peningkatan profesionalisme aparatur, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Program dan kegiatan tersebut diharapkan mampu menghasilkan aparatur yang profesional, berintegritas, kompeten, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Pendanaan program dan kegiatan BKPSDM Kota Samarinda direncanakan dengan mengedepankan prinsip efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap ketentuan pengelolaan keuangan daerah. Alokasi anggaran diarahkan untuk mendukung pencapaian indikator kinerja perangkat daerah secara optimal melalui pelaksanaan program, kegiatan, dan subkegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan dan pengembangan sumber daya aparatur.

Rencana kerja dan pendanaan sebagaimana disajikan pada bab ini memuat rincian program, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, target capaian, kelompok sasaran, lokasi pelaksanaan, serta kebutuhan pendanaan yang menjadi dasar pelaksanaan kegiatan BKPSDM Kota Samarinda pada tahun perencanaan. Seluruh rencana tersebut diharapkan mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik sesuai dengan visi dan misi pembangunan Kota Samarinda.

Program, Kegiatan dan Sub kegiatan serta indikator dan target didalamnya. Ada beberapa target yang mengalami penyesuaian dan perubahan yang berdasarkan dari realisasi kinerja yang telah dicapai pada triwulan 2, dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Realisasi Kinerja BKPSDM sampai dengan Teiwulan 2 Tahun 2026

N o	Kode	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Satuan	Targe t Murni 2026	Target Perubaha n 2026	Alasan Perubahan
	503504000010000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda					
	503	KEPEGAWAIAN					
	50302	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					
	50302201	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase perencanaan kebutuhan yang sesuai dengan formasi	Persen	100	100	
1	503022010010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen	1	1	
	50302202	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase pengembangan karir ASN sesuai dengan kompetensinya	Persen	100	100	
2	503022020003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Dokumen	2	2	
	50302203	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentasi ASN yang ditingkatkan kompetensinya	Persen	100	100	
3	5030220302	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Dokumen	2	2	
4	503022030004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Orang	10	10	
5	503022030005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Dokumen	2	2	
	50302204	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase pegawai dengan SKP bernilai Baik	Persen	95	95	
6	503022040002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Dokumen	2	2	
7	503022040004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang	700	700	
	50301	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN					

		DAERAH KABUPATEN/KOTA					
	50301202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase laporan keuangan perangkat daerah yang disusun dan dilaporkan secara tepat waktu	Persen	100	100	
8	503012020001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/Bulan	85	85	
9	503012020002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Dokumen	12	12	
	50301206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase kegiatan administrasi umum perangkat daerah yang terpenuhi	Persen	100	100	
10	503012060001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket	4	4	
11	503012060005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	Paket	6	6	
	50301207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tingkat pemenuhan Barang Milik Daerah Penunjang urusan pemerintahan daerah	Persen	100	100	
12	503012070001	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	Unit	5	5	
	50301208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang yang terpenuhi sesuai SOP	Persen	100	100	
13	503012080002	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Laporan	12	12	
14	503012080004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Laporan	12	12	
	50301209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dalam kondisi baik	Persen	100	100	
15	503012090002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang	Unit	31	31	

		Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya				
16	503012090006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Unit	2	2	
17	503012090009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit	1	1	
	504	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					
	50402	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
	50402201	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi teknis	Persen	100	100	
18	504022010003	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	Orang	200	50	Menyesuaikan dengan pagu anggaran yang terdampak efisiensi , karena didalamnya terdapat biaya pengiriman / kontribusi
	50402202	Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Presentase ASN yang mendapatkan pengembangan kompetensi dasar , manajerial dan fungsional	Persen	100	100	
19	504022020001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelolaan Kelembagaan Tenaga Pengembang Kompetensi Sumber Belajar Kerja Sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan,Serta Jabatan Fungsional yang Disusun	Dokumen	2	2	

Kebijakan efisiensi anggaran dilakukan dengan melakukan penyesuaian terhadap belanja yang dinilai masih dapat dioptimalkan, antara lain melalui pengendalian belanja operasional, perjalanan dinas, kegiatan seremonial, rapat,

pengadaan yang belum menjadi prioritas, serta belanja lainnya yang dapat dilaksanakan dengan pendekatan yang lebih hemat dan efektif. Efisiensi tersebut pada prinsipnya tidak dimaksudkan untuk mengurangi kualitas pelayanan publik, melainkan untuk memastikan bahwa anggaran lebih banyak diarahkan pada program dan kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian sasaran pembangunan.

Kebijakan pergeseran pagu anggaran bukan semata-mata merupakan perubahan besaran anggaran, tetapi merupakan bentuk penataan kembali sumber daya keuangan agar lebih tepat sasaran, efektif, efisien, dan mendukung pencapaian target kinerja. Pergeseran tersebut diharapkan dapat memastikan bahwa keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi tidak menghambat pelaksanaan program prioritas dan pencapaian tujuan organisasi. Pendanaan pada Rencana Kerja Perubahan juga mengalami perubahan, menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Terdapat beberapa sub kegiatan yang terdampak efisiensi. Tabel pendanaan dan efisiensi terjadi dibawah ini:

Tabel 4. 2 Penyandingan Pagu Murni dengan Pagu Perubahan Tahun 2026

No mo r	Kode Rekening	Program/K egiatan/Su b Kegiatan	Pagu Murni Tahun 2026	Bertambah /Berkurang	Pagu Efisiensi	Pres enta se	Uraian
	5.03.5.04. 0.00.01.00 00	Badan Kepegawai an dan Pengemban gan Sumber Daya Manusia Kota Samarinda	Rp 17.301.672.800,00	Rp 781.888.275,00	Rp 18.083.561.075,00	4,52%	
	05:03	KEPEGAW AIAN	Rp 16.147.172.800,00	Rp 806.388.275,00	Rp 16.953.561.075,00		
	05:03:02	PROGRAM KEPEGAW AIAN DAERAH	Rp 2.084.450.500,00	-Rp 90.000.000,00	Rp 2.174.450.500,00		
	5.03.02.2. 01	Pengadaan Pemberhent ian dan Informasi Kepegawai an ASN	Rp 100.000.000,00	Rp -	Rp 100.000.000,00		
1	5.03.02.2. 01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawai an	Rp 100.000.000,00	Rp -	Rp 100.000.000,00		
	5.03.02.2. 02	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 398.186.500,00	-Rp 30.000.000,00	Rp 428.186.500,00		
2	5.03.02.2. 02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Rp 398.186.500,00	-Rp 30.000.000,00	Rp 368.186.500,00	- 7,53%	Rekening belanja yang berkurang (efisiensi) diambil dari belanja

							pembayaran tenaga ahli
	5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 745.140.000,00	-Rp 60.000.000,00	Rp 805.140.000,00		
3	5.03.02.2.0302	Pengelolaan Assessment Center	Rp 442.860.000,00	-Rp 60.000.000,00	Rp 382.860.000,00	- 13,55 %	Rekening belanja yang berkurang (efisiensi) diambil dari belanja pembayaran tenaga ahli sebesar 50 juta dan dari belanja makan minum sebesar 10 Juta
4	5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp 177.000.000,00	Rp -	Rp 177.000.000,00		
5	5.03.02.2.03.0005	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Rp 125.280.000,00	Rp -	Rp 125.280.000,00		
	5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 841.124.000,00	Rp -	Rp 841.124.000,00		
6	5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 100.000.000,00	Rp -	Rp 100.000.000,00		
7	5.03.02.2.04.0004	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Rp 741.124.000,00	Rp -	Rp 741.124.000,00		
	05:03:01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp 14.062.722.300,00	Rp 896.388.275,00	Rp 13.166.334.025,00		
	5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 12.104.342.000,00	Rp 894.768.575,00	Rp 11.209.573.425,00		
8	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 10.825.143.000,00	Rp 1.196.658.887,00	Rp 12.021.801.887,00	11,05 %	Bertambah karena kekurangan pagu pembayaran gaji , ttp beban pns , ttp kondisi pns dan TTP beban P3K

9	5.03.01.2.02.0002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaa n Tugas ASN	Rp 1.279.199.000,00	-Rp 301.890.312,00	Rp 977.308.688,00	- 23,60 %	Dikurangi sesuai kebutuhan sebenarnya
	5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 30.000.000,00	Rp 200.000.000,00	-Rp 170.000.000,00		
10	5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Pene rangan Bangunan Kantor	Rp 10.000.000,00	Rp -	Rp 10.000.000,00		
11	5.03.01.2.06.0002	Penyediaan Peralatan dan Perlengkap an Kantor	Rp -	Rp 200.000.000,00	Rp 200.000.000,00	100,0 0%	Bertambah
12	5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Pengganda an	Rp 20.000.000,00	Rp -	Rp 20.000.000,00		
	5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 660.000.000,00	Rp -	Rp 660.000.000,00		
13	5.03.01.2.07.0001	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Rp 660.000.000,00	Rp -	Rp 660.000.000,00		
	5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Rp 323.040.000,00	-Rp 8.040.000,00	Rp 331.080.000,00		
14	5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 83.040.000,00	-Rp 8.040.000,00	Rp 75.000.000,00	- 9,68%	Pagu digeser untuk belanja pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
15	5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 240.000.000,00	Rp -	Rp 240.000.000,00		
	5.03.01.2.09	Pemelihara an Barang Milik Daerah Penunjang Urusan	Rp 945.340.300,00	-Rp 190.340.300,00	Rp 1.135.680.600,00		

		Pemerintah an Daerah					
16	5.03.01.2.09.0002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Biaya Pemeliharaan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Rp 530.340.300,00	-Rp 230.340.300,00	Rp 300.000.000,00	- 43,43 %	Pagu digeser ke belanja peralatan dan perlengkapan kantor dam pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
17	5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 5.000.000,00	Rp 40.000.000,00	Rp 45.000.000,00	800,0 0%	Pagu bertambah karena kekurangan pada pembiayaan perbaikan rutin AC dan Personal komputer
18	5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 410.000.000,00	Rp -	Rp 410.000.000,00		
	05:04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Rp 1.154.500.000,00	-Rp 24.500.000,00	Rp 1.130.000.000,00		
	05:04:02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 1.154.500.000,00	-Rp 24.500.000,00	Rp 1.130.000.000,00		
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 154.500.000,00	-Rp 24.500.000,00	Rp 130.000.000,00		
19	5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp 154.500.000,00	-Rp 24.500.000,00	Rp 130.000.000,00	- 15,86 %	Rekening belanja yang berkurang (efisiensi) diambil dari belanja kontribusi

	5.04.02.2.02	Sertifikasi Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 1.000.000.000,00	Rp -	Rp 1.000.000.000,00		
20	5.04.02.2.02.0001	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi Pengelola Kelembagaan Tenaga Pengembangan Kompetensi Sumber Belajar Kerja Sama Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah Jabatan Pimpinan Tinggi Kepemimpinan dan Prajabatan serta Jabatan Fungsional	Rp 1.000.000.000,00	Rp -	Rp 1.000.000.000,00		
			Rp 17.301.672.800,00	Rp 781.888.275,00	Rp 18.083.561.075,00	4,52 %	

BAB 5 PENUTUP

Rencana Kerja (Renja) perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda Tahun 2026 sebagai acuan dalam pembangunan sektor Kepegawaian di Kota Samarinda yang didasari pada prinsip-prinsip “*good governance*”.

Terwujudnya “*good governance*” sangat dibutuhkan sehingga mampu mengakomodasi aspirasi masyarakat dalam rangka reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Untuk mencapai kebijakan tersebut diperlukan adanya peningkatan kualitas aparatur pemerintahan yang dirumuskan secara sistematis dalam bentuk rincian kegiatan setiap tahunnya.

Demikian Rencana Kerja (Renja) Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Samarinda dibuat sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan Tahun 2026.