

DOKUMEN RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2019-2023



**PEMERINTAH KABUPATEN SUMEDANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2018**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan atas ijin-Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2023 merupakan dokumen perencanaan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama kurun waktu 5 (lima) tahun dan sebagai tahapan yang keempat RPJPD Kabupaten Sumedang.

Melalui Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini ditetapkan, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, program dan rencana kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu Tahun 2019-2023. Dengan demikian, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat menjadi parameter atau tolok ukur kinerja bagi keberhasilan kinerja jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode tersebut.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi seluruh Perangkat Daerah lainnya tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang selama Tahun 2019-2023. Semoga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani publik.

Masukan mengenai penyempurnaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2023 sangat diharapkan agar kinerja lembaga ini di masa yang akan datang dapat meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Sumedang yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023.

Sumedang, 2018
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumedang,

Drs. ENDI RUSLAN
Pembina Utama Muda
NIP. 19620129 198308 1 001

DAFTAR ISI

Halaman	
Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
Bab I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	4
1.3 Maksud dan Tujuan	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
Bab II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMEDANG	13
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	13
2.2 Sumber Daya BKPSDM.....	16
2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM.....	18
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM	31
Bab III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	32
3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM.....	32
3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.....	32
3.3 Telaahan Renstra K/L.....	34
3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis.....	37
Bab IV TUJUAN DAN SASARAN	39
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM.....	39
Bab V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	41
Bab VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	45
Bab VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	55
Bab VIII PENUTUP	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Alir Penyusunan Rencana Strategis PD	
Kabupaten/Kota	3
Gambar 1.2 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM KabupatenSumedang	
Berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016	14

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur Tahun 2018.....	16
Tabel 2.2 Jumlah Pegawai menurut Golongan Tahun 2018	17
Tabel 2.3 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018.....	17
Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Menurut Jabatan Tahun 2018.....	18
Tabel 2.5 Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas	18
Tabel 2.6 Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Gender	20
Tabel 2.7 Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Pendidikan	20
Tabel 2.8 Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Golongan	20
Tabel 2.9 Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Prajabatan	20
Tabel 2.10 Jumlah Pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2014-2018.....	21
Tabel 2.11 Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Teknis Tahun 2014-2018.....	21
Tabel 2.12 Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat Fungsional Tahun 2014-2018.....	21
Tabel 2.13 Jumlah Pemrosesan Kenaikan Pangkat.....	22
Tabel 2.14 Jumlah Pemberian Penghargaan Tahun 2014-2018	22
Tabel 2.15 Jumlah Pegawai yang Cuti Tahun 2014-2017.....	23
Tabel 2.16 Jumlah Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin Tahun 2014-2018.....	23
Tabel 2.17 Jumlah Pemrosesan Ijin Perkawinan dan Perceraian Tahun 2014-2018.....	24
Tabel 2.18 Jumlah Pemrosesan Perpindahan Pegawai Antar Daerah Tahun 2014-2018.....	24
Tabel 2.19 Jumlah Pemrosesan Perpindahan Pegawai Antar SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang	24
Tabel 2.20 Jumlah PNS yang Pensiun	25
Tabel 2.21 Pelaksana Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat.....	25

Tabel 2.22 Data Pegawai yang Melaksanakan Tugas Belajar Tahun 2014-2018.....	25
Tabel 2.23 Data Pegawai yang Ijin Belajar Tahun 2014-2018	26
Tabel 2.24 Data Pegawai yang Pencantuman Gelar Tahun 2015-2018.....	26
Tabel 2.25 Data Capaian Kinerja Lainnya.....	26
Tabel 2.26 Daftar Prediksi Pensiun PNS Tahun 2019-2023 Kabupaten Sumedang	27
Tabel 2.27 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	29
Tabel 2.28 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	30
Tabel 3.1 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil	33
Tabel 3.2 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara Beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya	35
Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Pendayaagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya	37
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah.....	40
Tabel 5.1 Penentuan Alternatif Strategi	43
Tabel 5.2 Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan	44
Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai perwujudan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah, setiap Perangkat Daerah (PD) wajib menyusun dokumen perencanaan lima tahunan yaitu Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD) yang memuat, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas fungsinya secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai. Adapun ketentuan mengenai tata cara penyusunan Rencana Strategis Perangkat Daerah telah diatur dalam 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, yang merupakan pedoman pelaksanaan yang wajib diacu oleh seluruh Perangkat Daerah dalam menyusun renstra. Dalam ketentuan lainnya yaitu Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa perencanaan strategis merupakan langkah awal yang harus dilakukan agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perencanaan juga disusun dengan memperhatikan keselarasan dan kesinambungan antara rencana Dokumen perencanaan pembangunan menengah daerah terdiri dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-PD). Penyusunan dokumen RPJMD dikoordinasikan oleh Bappppeda Kabupaten Sumedang, sedangkan penyusunan Renstra PD disusun oleh Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan kewenangannya.

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Pemerintah Kabupaten Sumedang telah memiliki dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPD) Kabupaten Sumedang 2005-2025 yang telah disahkan dengan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 dan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang 2019-2023. Penyusunan RPJMD Kabupaten Sumedang mengacu kepada RPJPD Kabupaten Sumedang 2005-2025, visi, misi dan prioritas Bupati terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

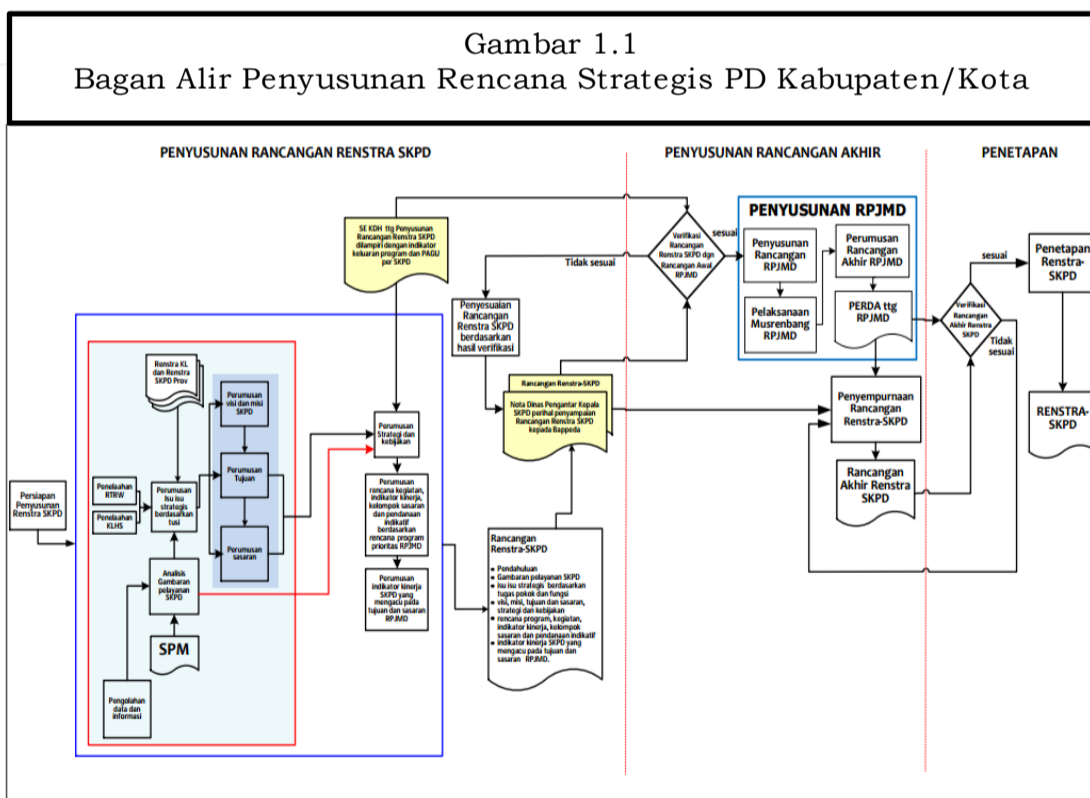
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Sumedang, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, Sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Rencana strategis Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023.

Selanjutnya rencana strategis ini merupakan dasar penyusunan laporan akuntabilitas kinerja untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Untuk itu penyusunan rancangan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sekurang-kurangnya memperhatikan/mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Proses penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diawali dengan tahapan persiapan penyusunan rencana strategis yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, orientasi mengenai rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan agenda kerja tim penyusun rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penyiapan data dan informasi perencanaan pembangunan daerah. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penyusunan akhir rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan penetapan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Adapun penyusunan Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2019-2023 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023. Keselarasan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumedang dengan RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 terkait dalam

Misi : “Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggung Jawab secara Profesional dalam pelayanan masyarakat”, pada tujuan-2, yakni Terwujudnya Pelayanan Publik yang berkualitas terhadap Masyarakat dengan sasaran yang ke-1 yaitu Meningkatnya Profesionalitas ASN. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan strategi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Penyusunan rencana kinerja tahunan dilakukan setiap tahun seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran. Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disusun dengan berpedoman kepada RKPD Kabupaten Sumedang dan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2. Landasan Hukum

Dalam Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023, peraturan perundang-undangan yang dijadikan landasan hukum adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 nomor 31 tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 4286);

4. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
7. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Llembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang;
9. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017, Nomor 63);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1988 tentang Koordinasi Kegiatan Instansi Vertikal di Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3373);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 97, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4664);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara pemerintah, pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 81);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
20. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
21. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

24. 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;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) kabupaten Sumedang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2008 Nomor 2);
26. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2009 Nomor 4 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2012 Nomor 1);
27. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2014-2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014 Nomor 1);
28. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 18 Tahun 2014 tentang Prosedur Perencanaan Dan Penganggaran Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014 Nomor 18);
29. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedag Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pemetaan Urusan Pemerintahan Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 3);
30. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11);
31. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2018 Nomor 6);
32. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 83 Tahun 2011 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2011 Nomor 83) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sumedang Nomor 83 Tahun 2011 tentang Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2013 Nomor 1);

33. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
34. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 53 Tahun 2017 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2018 (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2017 Nomor 53);
35. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
36. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 115 Tahun 2017 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2018, (Berita Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2017 Nomor 115).

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

1. Maksud Penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang mempunyai pedoman perencanaan strategis dalam mewujudkan aparatur yang kompeten melalui pelaksanaan program dan kegiatan penyelenggaraan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya pelayanan kepegawaian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang;
2. Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 adalah menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah tahun 2019-2023 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

1.3.2 Tujuan

- 1 Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabuapten Sumedang Tahun 2019-2023 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;
- 2 Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023;

- 3 Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menjaga eksistensi organisasi dan sebagai instrumen pertanggungjawaban kepada stakeholder mengenai penggunaan sumber daya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta menjabarkan RPJMD Pemerintah Kabupaten Sumedang tahun 2019-2023 agar menjadi lebih optimal untuk mencapai target-target indikator kinerja yang telah ditetapkan khususnya mengenai penyelenggaraan pemerintahan umum di Kabupaten Sumedang;
- 4 Menentukan strategi untuk pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas serta menjamin efektivitas penggunaan sumberdaya organisasi

1.4. Sistematika Penulisan

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengemukakan secara ringkas pengertian Renstra Perangkat Daerah, fungsi Renstra Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pembangunan daerah, proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah, keterkaitan Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten/kota, dan dengan Renja Perangkat Daerah.

Landasan Hukum

- 1.2 Memuat penjelasan tentang undang-undang, peraturan pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang struktur organisasi, tugas dan fungsi, kewenangan Perangkat Daerah, serta pedoman yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran Perangkat Daerah

1.3 Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renstra Perangkat Daerah

1.4 Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renstra Perangkat Daerah, serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMEDANG

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Memuat penjelasan umum tentang dasar hukum pembentukan Perangkat Daerah, struktur organisasi Perangkat Daerah, serta uraian tugas dan fungsi sampai dengan satu eselon dibawah kepala Perangkat Daerah. Uraian tentang struktur organisasi Perangkat Daerah ditujukan untuk menunjukkan organisasi, jumlah personil, dan tata laksana Perangkat Daerah (proses, prosedur, mekanisme).

Sumber Daya BKPSDM

2.2 Memuat penjelasan ringkas tentang macam sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mencakup sumber daya manusia, asset/modal, dan unit usaha yang masih operasional.

Kinerja Pelayanan BKPSDM

2.3 Bagian ini menunjukkan tingkat capaian kinerja Perangkat Daerah berdasarkan sasaran/target Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, menurut SPM untuk urusan wajib, dan/atau indikator kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan/atau indikator lainnya seperti MDG's atau indikator yang telah diratifikasi oleh pemerintah.

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKPSDM

Bagian ini mengemukakan hasil analisis terhadap Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah kabupaten/kota (untuk provinsi) dan Renstra Perangkat Daerah provinsi (untuk kabupaten/kota), hasil telaahan terhadap RTRW, dan hasil analisis terhadap KLHS yang berimplikasi sebagai tantangan dan peluang bagi pengembangan pelayanan Perangkat Daerah pada lima tahun mendatang. Bagian ini mengemukakan macam pelayanan, perkiraan besaran kebutuhan pelayanan, dan arahan lokasi pengembangan pelayanan yang dibutuhkan.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Pada bagian ini dikemukakan permasalahan-permasalahan pelayanan Perangkat Daerah beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Bagian ini mengemukakan apa saja tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang terkait dengan visi, misi, serta program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih. Selanjutnya berdasarkan identifikasi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah, dipaparkan apa saja faktor-faktor penghambat dan pendorong pelayanan Perangkat Daerah yang dapat mempengaruhi pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut. Faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi salah satu bahan perumusan isu strategis pelayanan Perangkat Daerah.

3.3 Telaahan Renstra K/L

Bagian ini mengemukakan apa saja faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor pendorong dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari

sasaran jangka menengah Renstra K/L ataupun Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota.

3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis

Pada bagian ini direview kembali faktor-faktor dari pelayanan Perangkat Daerah yang mempengaruhi permasalahan pelayanan Perangkat Daerah ditinjau dari:

1. gambaran pelayanan Perangkat Daerah;
2. sasaran jangka menengah pada Renstra K/L;
3. sasaran jangka menengah dari Renstra Perangkat Daerah provinsi/kabupaten/kota;

Selanjutnya dikemukakan metoda penentuan isu-isu strategis dan hasil penentuan isu-isu strategis tersebut. Dengan demikian, pada bagian ini diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra Perangkat Daerah tahun rencana.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bagian ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Berisikan uraian penutup, 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.

BAB II
GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.1. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang dan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam penyelenggaraannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dipimpin oleh seorang Kepala yang membawahi 1 (satu) orang Sekretaris, 3 (tiga) orang Kepala Bidang, 9 (sembilan) orang Kepala Sub Bidang, 2 (dua) orang Kepala Sub Bagian, dan 1 (satu) orang pejabat fungsional arsiparis.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, BKPSDM mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan pensiun pegawai, bidang kinerja dan kepangkatan, bidang karir dan bidang pendidikan dan pelatihan.
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian daerah.
4. Penyelenggaraan ketatausahaan, rumah tangga dan keuangan badan.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Unsur organisasi BKPSDM Kabupaten Sumedang terdiri dari:

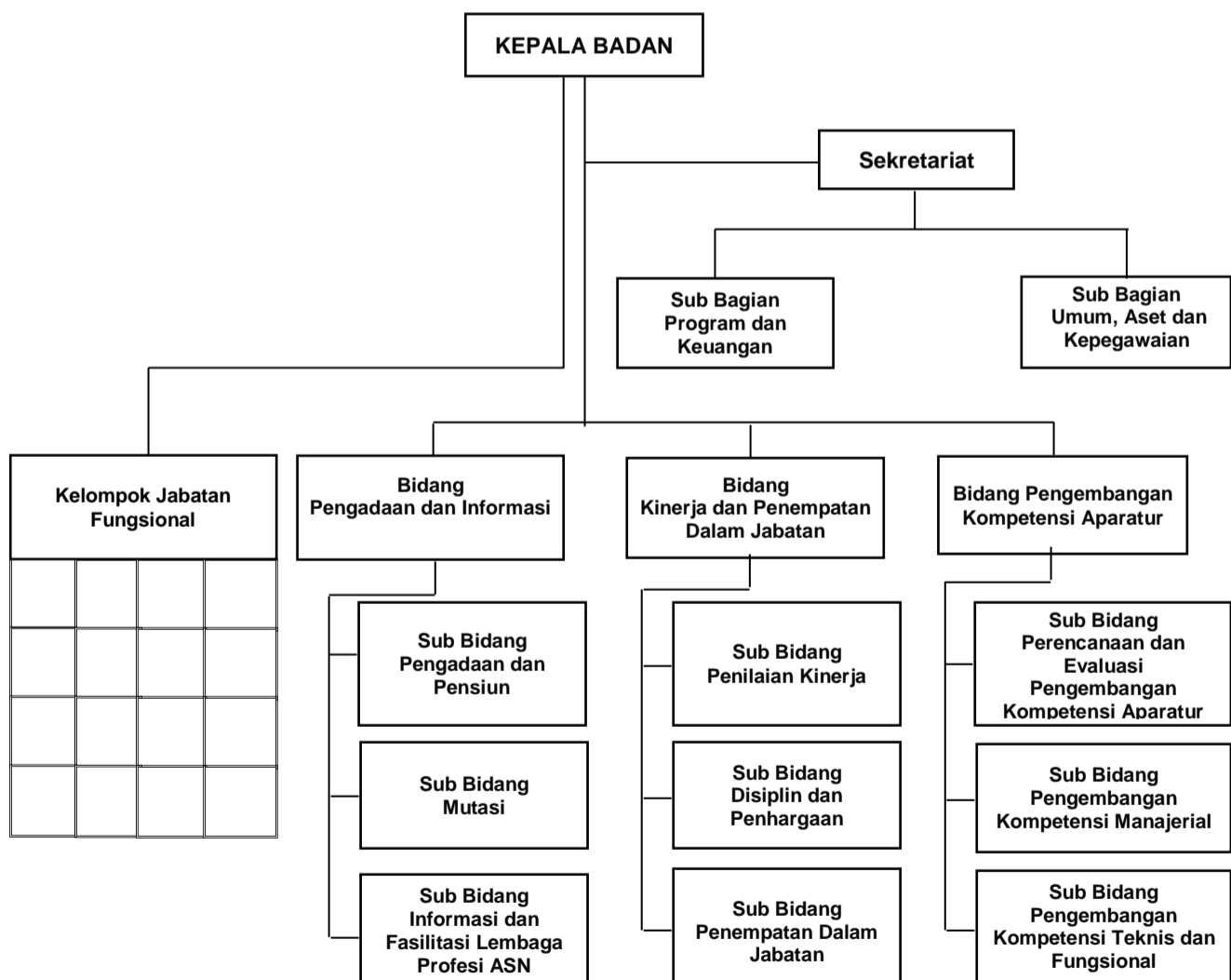
1. unsur pimpinan, adalah kepala.
2. unsur pembantu pimpinan, adalah sekretariat dan sub bagian; dan
3. unsur pelaksana adalah bidang, sub bidang, sub bagian dan kelompok jabatan fungsional.

Adapun susunan organisasinya adalah sebagai berikut :

1. Kepala;
2. Sekretariat, membawahi:
 - a. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan; dan

- b. Kepala Sub Bagian Umum, Aset dan Kepegawaian.
 - 3. Bidang Pengadaan dan Informasi, membawahi :
 - a. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun;
 - b. Kepala Sub Bidang Mutasi; dan
 - c. Kepala Sub Bidang Informasi dan Fasilitas Lembaga Profesi ASN
 - 4. Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan, membawahi :
 - a. Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja;
 - b. Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan; dan
 - c. Kepala Sub Bidang Penempatan dalam Jabatan
 - 5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur :
 - a. Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Aparatur;
 - b. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial; dan
 - c. Kepala Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional
- Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sebagaimana tersebut diatas dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 1.2
Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sumedang
Berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016



Berdasarkan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka yang menjadi tugas pokok dari setiap bagian dan bidang adalah sebagai berikut :

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, uraian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan ketatausahaan, rumah tangga, keuangan dan kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara;
- c. menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS, pengadaan, pangkat dan jabatan, mutasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- d. menetapkan pemberhentian PNS dan PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. mengendalikan pelayanan administrasi dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan administrasi, jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi;
- f. mengendalikan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan PNS dan PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. mengendalikan penyelenggaraan manajemen PNS dan PPPK;
- h. menetapkan pengelolaan sistem informasi Aparatur Sipil Negara;
- i. menetapkan surat tugas belajar, izin belajar dan pencantuman gelar sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- j. menetapkan pemberian pertimbangan atas penanganan pelanggaran disiplin PNS dan PPPK;
- k. menetapkan sistem penilaian kinerja PNS dan PPPK, pola karir dan pengembangan karir PNS;
- l. menetapkan standar operasional prosedur sekretariat dan bidang;
- m. menetapkan kebutuhan pendidikan dan pelatihan prajabatan, kepemimpinan, fungsional dan teknis;
- n. menetapkan dokumen rencana umum pengadaan barang dan jasa pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- o. melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan uraian tugas Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh :

- 1 Sekretaris
- 2 Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi
- 3 Kepala Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan
- 4 Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
- 5 Jabatan fungsional.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai serta Standar Operasional Prosedur (SOP).

Pegawai BKPSDM Kabupaten Sumedang sebanyak 48 (Empat Puluh Sembilan) orang dan Tenaga sukarelawan/tidak tetap 5 (lima) orang merupakan sumberdaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang harus melayani Aparatur Pemerintah Kabupaten Sumedang, dimana pada triwulan III Tahun 2018 berjumlah 10.852 orang PNS.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang didukung oleh 48 orang personil dengan komposisi pegawai berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai Menurut Kelompok Umur
Tahun 2018

No	Unit Kerja	Usia (tahun)							JUMLAH
		20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	>50	
1	SEKRETARIAT	-	-	-	3	3	2	8	16
2	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	-	-	1	2	2	-	3	8
3	BIDANG KINERJA DAN PENEMPATAN DALAM JABATAN	-	-	-	4	3	1	2	10
4	BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI	-	-	1	1	3	2	6	13
TOTAL		-	-	2	10	11	5	19	48

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai menurut Golongan
Tahun 2018

No	Unit	Golongan				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	SEKRETARIAT	-	3	10	3	16
2	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	-	1	7	1	9
3	BIDANG KINERJA DAN PENEMPATAN DALAM JABATAN	-	1	7	2	10
4	BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI	-	-	12	1	13
TOTAL		-	5	36	7	48

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Tahun 2018

No	Unit	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		SMA	DIPLOMA	S1	S2	
1	SEKRETARIAT	4	3	7	2	16
2	BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR	1	2	3	3	9
3	BIDANG KINERJA DAN PENEMPATAN DALAM JABATAN	1	-	6	3	10
4	BIDANG PENGADAAN DAN INFORMASI	2	2	8	1	13
TOTAL		8	7	24	9	48

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural ke 2 pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan
Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	4
3	Eselon IV	9
4	Fungsional Tertentu (Ahli dan Terampil)	-
5	Fungsional Pelaksana (Staf)	34
	1. Analis Perencana dan Kerjasama	1
	2. Analis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	2
	3. Analis Pengembangan Kompetensi	1
	4. Analis Kinerja	1
	5. Analis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Aparatur	1
	6. Analis Penganugerahan	1
	7. Analis Pengembangan Jabatan	1
	8. Analis Pengembangan Karir	1
	9. Bendahara	1
	10. Penyusun Rencana Mutasi	1
	11. Penyusun Laporan Hasil Diklat	-
	12. Pengelola Kepegawaian	2
	13. Pengelola Surat	1
	14. Pengelola Barang Milik Negara	1
	15. Pengelola Pelaksana Program dan Anggaran	1
	16. Pengelola Laporan Keuangan	1
	17. Pengelola Gaji	1
	18. Pengelola Pelaporan dan Evaluasi Pelaksana Kegiatan APBD	-
	19. Pengelola Bahan Perencanaan	3
	20. Pengelola Formasi dan Pengadaan Pegawai	2
	21. Pengelola Sistem Informasi Manajemen Pegawai	1
	22. Pengelola Data	1
	23. Pengelola Data Kelembagaan	-
	24. Pengelola Penyelenggaraan Diklat	1
	25. Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	-
	26. Pengelola Disiplin Pegawai	-
	27. Pengelola Pengembangan Karir	-
	28. Pengolah Data Pembayaran Pensiun	-
	29. Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	1
	30. Pengadministrasian Umum	1
	31. Pengadministrasian Pemeliharaan Gedung Kantor	1
	32. Pengadministrasian Keuangan	1
	33. Pengadministrasian Tugas Belajar/Ijin Belajar	-
	34. Pengadministrasian Pelatihan	1
	35. Pengadministrasian Kepegawaian	1
	36. Pranata Sistem Informasi Diklat Aparatur	1
	37. Pranata Diklat	-
Total		48

Didalam menjalankan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang didukung dengan Sarana dan Prasarana dalam pelaksanaan tugas sebagai berikut :

Tabel 2.5
Sarana Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tugas

No	Jenis Barang	Jumlah
1	Bangunan Gedung	1 gedung
2	Kendaraan Dinas	
	- Roda 4	5 unit
	- Roda 2	11 unit
4	Komputer PC	24 unit
5	Mesin Tik	9 unit
6	Infokus	3 unit
7	Laptop	21 unit
8	Printer	12 unit
9	Lemari	12 unit
10	Filling Kabinet	21 unit
11	Kursi	227 buah
12	Meja	88 buah
13	Meja Kursi Kepala	1 set
14	Meja Kursi Tamu	4 buah
15	AC	6 buah
16	Telepon	1 buah

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2019-2023

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang, menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk urusan kepegawaian sebagaimana telah ditentukan dalam PP Nomor 38 Tahun 2007, sampai saat ini belum ada indikator urusan kepegawaian yang ditetapkan dalam bentuk SPM yang di atur dalam Peraturan Perundang-undangan. Sehingga, sampai dengan saat ini BKPSDM Kabupaten Sumedang belum memiliki SPM. Oleh sebab itu, BKPSDM Kabupaten Sumedang dalam menentukan indikator kinerjanya didasarkan pada tupoksi yang telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam mengimplementasikan perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019–2023 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Bupati-Wakil Bupati Kabupaten Sumedang

Tahun 2019-2023, maka sasaran prioritas bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan adalah meningkatnya kuantitas aparatur yang berkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka pemenuhan jumlah pegawai dan pengisian jabatan terkait dengan penerapan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11).

Untuk melaksanakan sasaran prioritas tersebut, maka sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11), ada beberapa kebijakan dalam urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, yaitu kebijakan peningkatan pelayanan publik yang berbasis *Good Governance* dan *Clean Government*, kebijakan memperkuat akuntabilitas dan audit kinerja pemerintah daerah guna terselenggaranya sistem *rewards and punishment* yang mendorong akselerasi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

2.3.1 Data Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

Gambaran capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam lima tahun sebelumnya diperoleh dari table-tabel sebagai berikut :

Tabel 2.6
Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Gender

No.	Gender	Jumlah (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Laki-laki	6.507	6.605	5.891	5.591	5.278
2	Perempuan	6.163	6.352	5.765	5.753	5.574
	Jumlah	12.670	12.957	11.656	11.344	10.852

Tabel 2.7
Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	SD	93	90	74	65	55
2	SMP	322	362	333	318	281
3	SMA	1965	2054	1845	1714	1551
4	D1	77	75	63	57	50
5	D2	1582	1525	1332	1274	986
6	D3	1062	1044	975	1050	997
7	D4/S1	6985	7228	6450	6305	6381
8	S2	570	567	574	552	545
9	S3	14	12	10	9	6
	JUMLAH	12.670	12.957	11.656	11.344	10.852

Tabel 2.8
Data PNS Kabupaten Sumedang Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	I	129	156	136	134	71
2	II	1.787	1.873	1.628	1588	1377
3	III	4.754	5.079	4.842	4730	4688
4	IV	6.000	5.849	5.050	4892	4.716
	Jumlah	12.670	12.957	11.656	11.344	10.852

Tabel 2.9
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT PRAJABATAN

NO	GOLONGAN	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Golongan I	5	50	-	-	-
2	Golongan II	20	206	-	-	130
3	Golongan III	22	336	-	-	3
4	Dokter	-	10	-	-	-
	Jumlah	47	602	-	-	133

Tabel 2.10
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN TAHUN 2014-2018

NO	JENIS DIKLAT STRUKTURAL	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Diklatpim Tk. II	1	1	2	-	2
2	Diklatpim Tk. III	10	6	11	5	10
3	Diklatpim Tk. IV	85	2	10	8	24
	Jumlah	96	9	23	13	36

Tabel 2.11
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT TEKNIS
TAHUN 2014-2018

NO	JENIS DIKLAT TEKNIS	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Diklat teknis pelayanan prima	40	-	-		
2	Diklat teknis dasar bagi polisi pamong praja	30	-	-		
3	Diklat pengelolaan asset/barang daerah	64	-	-		
4	Bintek tata naskah dinas elektronik	64	-	-		
5	Bintek Penatausahaan keuangan berbasis akrual	30	-	33		
6	Diklat Teknis Pengelolaan Kepegawaian	-	-	40		
7	Diklat Teknis Dasar Bidang Jalan dan Jembatan	-	-		30	
8	Diklat Teknis Penyusunan Renstra	-	-		30	
9	Diklat Revolusi Mental	-	-		9	
10	Diklat Kepamongprajaan bagi Camat dan pejabat strategis	-	-		13	
11	Diklat teknis lainnya	-	-	23	361	
Jumlah		228	-	96	443	

Tabel 2.12
JUMLAH PEGAWAI YANG MENGIKUTI DIKLAT FUNGSIONAL
TAHUN 2014-2018

NO	JENIS DIKLAT FUNGSIONAL	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Diklat P2UPD	13	-	-		2
2	Diklat Pembentukan Auditor Ahli	-	-	7		
3	Diklat substantif pengawas pemerintahan	-	-	3		
4	Diklat Fungsional peneliti pratama I				1	
5	Diklat pembentukan penjenjangan auditor				6	3
Jumlah		13	-	10	7	5

Tabel 2.13
JUMLAH PEMROSESAN KENAIKAN PANGKAT

No.	Jenis KP	TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018	
		Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK	Usul	Terbit SK
1	Gol. IV/d ke IV/e	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
2	Gol. IV/c ke VI/d	1	-	1	1	3	2	3	-	-	-
3	Gol. IV/b ke IV/c	28	28	25	25	14	12	7	3	15	-

4	Gol. IV/a ke IV/b	264	242	83	80	965	661	1.287	810	504	-
5	Gol. III/d ke IV/a	60	37	54	52	78	67	134	91	61	-
6	Gol. III/c ke III/d	135	131	114	111	172	130	334	331	129	129
7	Gol. III/b ke III/c	160	152	167	166	310	276	497	491	171	165
8	Gol. III/a ke III/b	215	206	235	232	308	246	414	407	145	137
9	Gol. II/d ke III/a	110	107	194	192	183	175	243	239	60	60
10	Gol. II/c ke II/d	90	88	126	126	33	32	16	15	9	9
11	Gol. II/b ke II/c	50	47	381	380	90	89	115	115	29	29
12	Gol. II/a ke II/b	116	115	68	68	64	63	24	23	2	1
13	Gol. I/d ke II/a	7	5	28	28	6	6	5	5	15	15
14	Gol. I/c ke I/d	44	43	7	7	2	1	-	-	-	-
15	Gol. I/b ke I/c	5	5	15	15	8	8	2	2	-	-
16	Gol. I/a ke I/b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah :		1.285	1.206	1.498	1.483	2.237	1.769	3.081	2.532	1.140	545

Tabel 2.14
JUMLAH PEMBERIAN PENGHARGAAN
TAHUN 2014-2018

NO	JENIS PENGHARGAAN	MASA KERJA	JUMLAH (Orang)/TAHUN				
			2014	2015	2016	2017	2018
1	SATYALANCANA KARYA SATYA	XXX	119	97	77	103	439
2	SATYALANCANA KARYA SATYA	XX	174	130	83	90	87
3	SATYALANCANA KARYA SATYA	X	44	40	39	110	325
Jumlah			337	267	199	303	851

Tabel 2.15
JUMLAH PEGAWAI YANG CUTI
TAHUN 2014-2017

NO	JENIS CUTI	JUMLAH (Orang)			
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Cuti Karena Alasan Penting	-	-	2	0
2	Cuti Tahunan	11	11	71	82
3	Cuti Besar	62	94	93	103
4	Cuti di Luar Tanggungan Negara	3	2	1	0
5	Cuti melahirkan	-	-	4	3
6	Cuti Bebas Tugas	-	-	1	0
7	Cuti Sakit	-	-	6	0
8	MPP				1
Jumlah		76	107	178	189

Tabel 2.16
Jumlah Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin TAHUN 2014-2018

NO.	INDIKATOR	JUMLAH (ORANG)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	SANKSI BERAT	12 orang	4 orang	10 Orang	6 orang	2 orang
-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	2 orang	2 orang	2 orang		
-	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	1 orang	-	-		
-	Pembebasan dari jabatan	-	-	-		
-	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	9 orang	2 orang	4 Orang		
-	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	4 orang		
2	SANKSI SEDANG	8 orang	8 orang	-	15 orang	
-	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	4 orang	3 orang			
-	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	2 orang	2 orang	-		
-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	2 orang	3 orang	-		
3	SANKSI RINGAN	20 orang	9 orang	2 orang	1 orang	
-	Teguran Lisan	-	6 orang	-		
-	Teguran tertulis	5 orang	2 orang	-		
-	Pernyataan tidak puas secara tertulis	15 orang	1 orang	2 orang		
	JUMLAH	40 Org	31 Org	12 Org	22 org	2 orang

Tabel 2.17
JUMLAH PEMROSESAN IJIN PERKAWINAN DAN PERCERAIAN
TAHUN 2014-2018

NO	URAIAN	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Berkas masuk	60	66	49		
2	Terbit SK	43	44	31	28	19
3	Berkas Yang dicabut (Rujuk)	1	4	1		

Tabel 2.18
JUMLAH PEMROSESAN PERPINDAHAN PEGAWAI ANTAR DAERAH
TAHUN 2014-2018

NO.	MUTASI ANTAR DAERAH	TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018
1	Dari Kab. Sumedang ke Luar Kab. Sumedang					
	- Dalam Proses	26	29	15	53	22
	- Proses	19	7	11	13	7
	- Ditolak	1	-	-	-	
2	Dari Luar Kab. Sumedang ke Kab. Sumedang					
	- Dalam Proses	5	9	7	5	3
	- Proses	35	34	18	24	12
	- Ditolak	-	-	-	-	-

Tabel 2.19
JUMLAH PEMROSESAN PERPINDAHAN PEGAWAI ANTAR SKPD
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMEDANG

NO.	URAIAN	JUMLAH (orang)
1	TAHUN 2014	52
2	TAHUN 2015	62
3	TAHUN 2016	170
4	TAHUN 2017	87
5	TAHUN 2018	55

Tabel 2.20
JUMLAH PNS YANG PENSIUN

NO.	JENIS PENSIUN	JUMLAH				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Batas Usia Pensiun (BUP)	197	183	313	289	351
2	Atas Permintaan Sendiri (APS)	67	55	28	27	13
3	Janda/Duda/meninggal Dunia	45	65	57	24	30
4	Mengundurkan diri					1
	JUMLAH :	309	303	398	340	396

Sumber : Sub Bidang Pensiun Pegawai

Tabel 2.21
PELAKSANAAN UJIAN DINAS DAN PENYESUAIAN KENAIKAN PANGKAT

NO	TINGKAT UJIAN/JURUSAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018
1	UJIAN DINAS TINGKAT I	27	22	25	16	6
2	UJIAN DINAS TINGKAT II	9	2	1	7	6
3	PASCA SARJANA (S.2)	4	3	2	1	-
4	SARJANA (S.1)	33	31	113	74	25
5	UJIAN PENYESUAIAN PAKET C	1	3	1	1	-
6	UJIAN PENYESUAIAN PAKET B	-	3	1	28	-
	JUMLAH	74	64	142	127	37

Tabel 2.22
DATA PEGAWAI YANG MELAKSANAKAN TUGAS BELAJAR
TAHUN 2014-2018

NO	PROGRAM /TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018
1	D-3	-	-	-	-	-
2	D-4	-	-	-	-	-
3	S-1	5	1	-	-	-
4	S-2	8	8	-	-	-
5	S-3	-	1	1	-	-
	JUMLAH	13	10	1	-	-

Tabel 2.23
DATA PEGAWAI YANG IJIN BELAJAR
TAHUN 2014-2018

NO	PROGRAM /TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018
1	PAKET C	2	2	0	0	10
2	D-3	3	3	3	6	4
3	D-4	1	0	1	27	43
4	S-1	139	60	58	68	57
5	S-2	77	81	27	33	18
6	S-3	2	4	1	0	0
7	PROFESI	-	-	-	4	4
	JUMLAH	224	150	90	138	136

Tabel 2.24
DATA PEGAWAI YANG PENCANTUMAN GELAR
TAHUN 2015-2018

NO	PROGRAM /TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)				
		TAHUN 2014	TAHUN 2015	TAHUN 2016	TAHUN 2017	TAHUN 2018
1	Jumlah Pencantuman Gelar	128	99	69	51	21

Tabel 2.25
DATA CAPAIAN KINERJA LAINNYA

No	Uraian	Jumlah (orang)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Pemrosesan KARPEG	44	20	554	23	5
2	Pemrosesan KARIS	354	256	248	135	51
3	Pemrosesan KARSU	543	266	337	144	26
4	Pemrosesan Kartu TASPEN dan Taperum	48	530		-	-
4	Data Penempatan dan Perpindahan Jabatan Fungsional	403	470	567	2028	11
5	Evaluasi Kinerja PNS	-	12.957	210	56	56
6	Penempatan dan Perpindahan PNS dalam Jabatan Struktural	300	1.518	290	1414	111
7	Fasilitasi pemeriksaan kesehatan, peningkatan status CPNS menjadi PNS	46	-	602	-	133
8	Penyelenggaraan Sidang PAK	5.915	-	-	-	-
9	Fasilitasi Pemrosesan Penerimaan Calon Praja IPDN	151	-	-	-	-
10	Perpindahan JFT/Kenaikan pangkat JFT	-	-	-	578	307

Jumlah prediksi Pensiun PNS Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2.26
DAFTAR PREDIKSI PENSIUN PNS TAHUN 2019-2023
KABUPATEN SUMEDANG

NO	UNIT KERJA	JUMLAH				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3				
1	Sekretariat Daerah	8	5	13	10	7
2	Sekretariat DPRD	3	2		2	2
3	Dinas Pendidikan	392	523	478	599	620
4	Dinas Kesehatan	11	19	31	36	37
5	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	13	16	14	25	12
6	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan	3	5	6	2	5
7	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	1	2	3	2
8	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	6	2	6	6	5
9	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan	5	7	11	9	7
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	1	4	2	2	3
11	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	2		4		4
12	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	5	8	7	11	14
13	Dinas Perhubungan	2	1	4	2	5
14	Dinas Komunikasi, Informatika Persandian dan Statistik	3	2	5	1	2
15	Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian	6	5	2	3	6
16	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu		6	2	3	3
17	Dinas Pariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olah raga	2	3	1	1	3
18	Dinas Arsip dan Perpustakaan	3	2	2	3	1
19	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	10	11	9	6	18
20	Dinas Perikanan dan Peternakan	2	5	7	7	6
21	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	1		2	4	3
22	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	2	3	2	3
23	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	3	2	1		5
24	Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah	2	2	2	6	6
25	Inspektorat	1	1	6	2	1
26	Satuan Polisi Pamong Praja	3	7	2	2	2
27	Rumah Sakit Umum Daerah	3	10	9	23	24
28	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	3	1		1	
29	Badan Penanggulangan Bencana Daerah			1	1	1
30	Kecamatan Jatinangor	2	1	2	1	1
31	Kecamatan Cimanggung		5	1	3	1
32	Kecamatan Tanjungsari			1	1	3
33	Kecamatan Pamulihan	3	1	2	1	3

34	Kecamatan Sumedang Selatan	2	2	2	1	
35	Kecamatan Sumedang Utara	1	2	1	1	2
36	Kecamatan Cimalaka	1	1	1	2	1
37	Kecamatan Paseh	2		1	1	2
38	Kecamatan Darmaraja		1	3	2	3
39	Kecamatan Situraja	1	2	2	3	5
40	Kecamatan Wado	1	2	1	4	1
41	Kecamatan Rancakalong	1	3	2	1	4
42	Kecamatan Tanjungkerta	2	2		2	
43	Kecamatan Conggeang	1	1	1	3	
44	Kecamatan Buahdua		2		2	
45	Kecamatan Jatinunggal	2		1		
46	Kecamatan Jatigede	1	2	1	1	1
47	Kecamatan Tomo	1	1	1		
48	Kecamatan Ujungjaya		1	2	2	
49	Kecamatan Cisitu	1	1	2	1	2
50	Kecamatan Sukasari	1		2	2	1
51	Kecamatan Ganeas		1	5	1	2
52	Kecamatan Cisarua	1			1	2
53	Kecamatan Cibugel	1			2	1
54	Kecamatan Tanjungmedar	1	1	3	1	1
55	Kecamatan Surian	2	1	2		1
56	Kelurahan Pasanggrahan Baru		1	1		1
57	Kelurahan Regolwetan		1	1	1	
58	Kelurahan Cipameungpeuk			1		2
59	Kelurahan Kotakulon	1				1
60	Kelurahan Talun					
61	Kelurahan Kotakaler				1	
62	Kelurahan Situ	1	1	1		
63	Akademi Keperawatan					
	JUMLAH	528	688	675	813	848

Selama periode 2019-2023, BKPSDM telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian Tujuan dan Sasaran BKPSDM. Capaian kinerja pelayanan BKPSDM berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2014-2018 dapat dilihat selengkapnya pada tabel Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM sebagaimana tabel berikut pada Tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumedang

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian tahun ke-					Rasio Capaian pada tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Jumlah Pengembangan Kompetensi Aparatur Perangkat Daerah				419	1.262	1.002	517	517	427	892	314	463	331	101,91	70,68	31,34	89,56	64,02
2	Jumlah penataan, pelayanan dan penerapan reward dan punishment bagi aparatur perangkat daerah yang didukung data dan informasi kepegawaian				9.428	7.398	7.556	11.656	11.344	6617	17347	6835	9150	3440	70,18	234,48	90,46	78,50	30,32

Tabel 2.2
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumedang

Uraian	Anggaran pada tahun ke-					Realisasi Anggaran pada Tahun ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	86.848.600	-	87.100.000	117.992.250	171.850.000	78.433.600	-	86.975.000	117.092.250	120.356.720	90,31	-	99,86	99,24	70,04	92.758.170	80.571.514
Program Pendidikan dan Kedinasan	3.772.317.800	2.195.080.400	808.094.000	717.390.000	1.638.374.000	3.726.660.000	1.787.263.400	794.084.000	708.000.500	1.331.258.000	98,79	81,42	98,27	98,69	81,25	1.826.251.240	1.669.453.180
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.029.673.210	657.858.900	1.019.803.700	987.680.900	1.909.920.900	1.657.302.625	529.739.650	859.959.182	770.781.200	790.309.164	81,65	80,52	84,33	78,04	41,38	1.320.987.522	921.618.364
Program Pengembangan Data dan Informasi	106.230.000	274.392.600	163.150.000	132.000.000	200.000.000	97.056.700	264.571.550	152.700.000	128.130.000	33.312.550	91,36	96,42	93,59	97,07	16,66	175.154.520	135.154.160

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang mempunyai fokus sasaran yang sama dengan Badan Kepegawaian Negara yaitu menyelenggarakan pelayanan kepegawaian dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mengembangkan dan mendayagunakan aparatur secara optimal untuk mencapai tujuan pemerintah daerah.

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan baik lingkungan, tata ruang, perilaku dan ekonomi. Hal ini berdampak pada tuntutan sosok pegawai negeri sipil yang visioner dan professional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

❖ TANTANGAN

- 1 Adanya koordinasi yang belum optimal dengan instansi vertikal;
- 2 Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai;
- 3 Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi
- 4 Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia
- 5 Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional
- 6 Belum tepatnya penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi
- 7 Belum terpetakannya jenis jabatan pelaksana dari setiap pegawai ASN

❖ PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKPSDM

- 1 Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian)
- 2 Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian;
- 3 Adanya unit di masing-masing Perangkat Daerah yang mengelola kepegawaian;
- 4 Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
2. Belum samanya persepsi tentang pengembangan kompetensi
3. Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi
4. Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
5. Masih belum jelasnya “*reward system*”
6. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi
7. Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan
8. Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
9. Kurangnya dukungan teknologi informasi
10. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai

Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang yang sudah, sedang dan akan dilakukan adalah meningkatkan Kompetensi dan kinerja aparatur serta meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sumedang untuk menyamakan persepsi di bidang pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Sumedang terpilih periode tahun 2019-2023 adalah **“TERWUJUDNYA SUMEDANG SIMPATI 2023 SEJAHTERA-AGAMIS-MAJU-PROFESIONAL-KREATIF (Sejahtera Masyarakatnya-Agamis Akhlaqnya-Maju Daerahnya-profesional Aparaturnya-Kreatif Ekonominya)”**.

Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada serta tantangan ke depan, dan memperhitungkan peluang yang dimiliki, maka ditetapkan 5 (lima) misi Pemerintah Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan dasar masyarakat secara mudah dan terjangkau
2. Menkuatkan norma agama dalam tatanan kehidupan sosial masyarakat dan pemerintahan
3. Mengembangkan wilayah ekonomi didukung dengan peningkatan infrastruktur, serta penguatan budaya dan kearifan lokal
4. Menata birokrasi pemerintah yang responsif dan bertanggungjawab secara profesional dalam pelayanan masyarakat
5. Mengembangkan sarana dan prasarana dan sistem perekonomian yang mendukung kreativitas dan inovasi masyarakat Kabupaten Sumedang.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sebagai pengelola Aparatur Pemerintah Kabupaten Sumedang adalah misi ke 4 yaitu **“Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggungjawab secara Profesional dalam Pelayanan Masyarakat”** Tujuan-2 : Terwujudnya Pelayanan Publik yang berkualitas terhadap masyarakat, Sasaran-1 : Meningkatkan Profesionalitas ASN.

Tabel 3.1
Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil

No	Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah	Permasalahan Pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumedang	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	<p>Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggungjawab secara Profesional dalam Pelayanan Masyarakat</p> <p>1. Tujuan : Terwujudnya Pelayanan Publik yang berkualitas terhadap masyarakat</p> <p>2. Sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN</p>	<p>1. Belum terwujudnya pelayanan yang cepat dan akurat</p> <p>2. Belum terpenuhinya kebutuhan akan kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>1. Masih kurangnya koordinasi dengan PD Kabupaten Sumedang</p> <p>2. Kurangnya kuantitas dan kualitas SDM</p> <p>3. Kurangnya Disiplin PNS</p>	<p>1. Adanya dukungan pemerintah Kabupaten Sumedang untuk meningkatkan pelayanan yang lebih cepat dan akurat serta keinginan mewujudkan pegawai yang kompeten dan berkinerja tinggi</p>

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015-2019 yaitu : ***“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”***. Penjelasan dari visi Badan Kepegawaian Negara tersebut adalah:

- a. BKN merupakan mendatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.
- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, Yaitu :

1. Profesional

- a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
- b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2. Bermartabat

- a) BKN melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digaris melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai – nilai moral yang membentuk citra positif BKN;
- c) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalisme, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Sasaran Rencana strategis BKN dalam rangka mewujudkan Visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, berikut adalah sasaran strategis BKN Tahun 2015-2019 adalah :
“Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN “

Tabel 3.2

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Berdasarkan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Negara Beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumedang	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara”.	<ol style="list-style-type: none"> 1 Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia 2 Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi 3 Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 2 Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional 	Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain

3.3.2 Telaahan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumedang dengan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015-2019 yaitu **“Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian Bersih dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi”**. Yang mana visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian PANRB untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, kementerian PANRB telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu :

1. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
2. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
3. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien
4. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Adapun aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan *Good Governance* mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Dari hasil telaahan Visi Kemenpan dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat
Berdasarkan Sasaran Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur
Negara dan Reformasi Birokrasi Beserta Faktor Pendorong dan Penghambat
Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra Kementerian PAN RB	Permasalahan Pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumedang	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1 Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia 2 Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi 3 Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Belum terpetakannya jenis jabatan pelaksana dari setiap pegawai ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain
2	Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompetitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia 2. Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1 Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian)

3.4. Penentuan Isu – isu Strategis

Isu strategis yang tertuang di dalam RPJMD Pemerintah Kabupaten Sumedang mencakup Tingkat Kemiskinan, Kualitas Infrastruktur Dasar, Indeks Pembangunan Manusia, Struktur Perekonomian, dan Rendahnya Kualitas Pelayanan Publik. Memperhatikan isu-isu strategis Pemerintah Kabupaten Sumedang, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan di Kabupaten Sumedang baik kualitas maupun kuantitasnya, maka terdapat beberapa isu strategis yaitu :

- 1 Belum optimalnya sistem penilaian kinerja pegawai
- 2 Masih belum jelasnya “reward system”
- 3 Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi
- 4 Pemetaan pegawai belum sepenuhnya sesuai antara jenis jabatan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan
- 5 Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
- 6 Kurangnya dukungan teknologi informasi
- 7 Masih belum optimalnya distribusi penempatan pegawai
- 8 Adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dengan yang tersedia
- 9 Belum samanya persepsi tentang pengembangan kompetensi
- 10 Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi

Langkah-langkah yang ditetapkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah :

- 1 Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah;
- 2 Pendidikan dan pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan;
- 3 Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment;
- 4 Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan Reward and Punishment;
- 5 Pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi;
- 6 Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet.

Dalam penentuan isu-isu strategis Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan konsep dan prinsip manajemen analisis (SWOT) yang meliputi kekuatan (streght), kelemahan (weaknesses), peluang (Oportunities) serta tantangan (Threats). Hal-hal yang harus diperhatikan dalam analisis SWOT adalah hal-hal apa saja yang menyebabkan tujuan ataupun target pada periode 2019-2023 belum tercapai secara optimal. Selanjutnya untuk ditindak lanjuti pada periode 2019-2023.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Sumedang

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai terakhir renstra
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

4.1.1 Tujuan

Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang yang Kompeten dan berkinerja tinggi

4.1.2 Sasaran

- 1) Meningkatnya Kompetensi Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang
- 2) Meningkatnya Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang
- 3) Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawain, Pemetaan Jabatan Pelaksana dan data kepegawaian yang akurat

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang yang Kompeten dan berkinerja tinggi	Meningkatnya kompetensi sumber daya aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan dan Uji Kompetensi	20%	21%	22%	23%	24%
		Meningkatnya Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang	Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik	100%	100%	100%	100%	100%
			Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	0,07%	0,06%	0,05%	0,04%	0,03%
		Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawain, Pemetaan Jabatan Pelaksana dan data kepegawaian yang akurat	Persentase pegawai yang datanya akurat	30%	30%	30%	30%	30%
			Persentase pegawai yang terlayani administrasi kepegawaian dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai dengan kebutuhan	85%	85%	85%	85%	85%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

a. Strategi Dan Kebijakan

Strategi merupakan suatu langkah dalam rangka memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun serta berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Kebijakan adalah pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran dari waktu ke waktu selama 5 (lima) tahun selama periode Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023 serta kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Sumedang serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan BKPSDM, yang perlu diperhatikan adalah kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dalam mengembangkan kelembagaan secara menyeluruh. Untuk itulah diperlukan analisa terhadap faktor-faktor tersebut dengan melakukan pengelompokan sebagai berikut :

FAKTOR INTERNAL

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembahasan internal adalah aspek kelembagaan yang terkait dengan kewenangan, fungsi dan peran sumberdaya aparatur, sarana dan prasarana.

1. Aspek Kekuatan

Aspek kekuatan adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam kewenangan dan berada di bawah langsung kendali tugas fungsi BKPSDM yang dapat dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Kelemahan

Aspek kelemahan adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dan terkait langsung dengan fungsi dan peranan BKPSDM yang dapat menjadi kendala dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

FAKTOR EKSTERNAL

Faktor-faktor lingkungan strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja BKPSDM yaitu :

1. Aspek Peluang

Pengertian peluang adalah kondisi eksternal yang mendukung dan dapat dimanfaatkan dalam peningkatan kinerja BKPSDM.

2. Aspek Ancaman

Ancaman adalah kondisi eksternal yang dapat mengganggu dan menghambat pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM di Kabupaten Sumedang.

PENYUSUNAN STRATEGI

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPSDM harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Pengembangan dan peningkatan kinerja BKPSDM yang dilaksanakan memiliki harapan-harapan masa depan yang ingin dicapai, yang bertitik tolak pada kondisi internal dan eksternal dengan keanekaragamannya. Strategi merupakan suatu respon terhadap visi, misi dan tujuan yang akan menjadi rujukan dari seluruh kebijakan dan program kegiatan yang dikeluarkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain itu strategi yang disusun harus sesuai pula dengan kebijakan dan tujuan pembangunan Kabupaten Sumedang secara keseluruhan.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

1. *Strengths-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
2. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
3. *Strengths-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
4. *Weakness-Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi dapat dilihat pada tabel berikut :

b. Strategi BKPSDM Kabupaten Sumedang :

- 1 Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sumedang
- 2 Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment
- 3 Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan serta didukung dengan data yang akurat

c. Arah Kebijakan

- 1 Pendidikan dan pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan
- 2 Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan Reward and Punishment
- 3 Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan organisasi

Tabel 5.1
Penentuan Alternatif Strategi

KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal	STRENGTHS 1. Adanya komitmen pimpinan untuk mewujudkan tujuan organisasi 2. Memiliki SOTK yang jelas	WEAKNESSES 1. Kualitas dan kuantitas SDM belum memadai; 2. Sarana dan prasarana masih belum memadai; 3. Belum terintegrasinya data antarbidang
OPPORTUNITIES 1. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian 2. Adanya teknologi yang dapat mendukung pengelolaan kepegawaian; 3. Adanya unit di masing-masing PD yang mengelola kepegawaian; 4. Adanya berbagai kesempatan pengembangan kompetensi aparatur dari K/L dan Lembaga lain	ASUMSI STRATEGI S-O 1. Pelaksanaan Capacity Building SDM 2. Penyusunan <i>database</i> kepegawaian yang lengkap, akurat, dan <i>up to date</i> 3. Penyempurnaan sistem dan prosedur pelayanan 4. Penyusunan pola karir pegawai 5. Peningkatan kesejahteraan pegawai	ASUMSI STRATEGI W-O 1. Meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya 2. Penataan pegawai sesuai bidang kompetensinya 3. Pengiriman tugas/ijin belajar pegawai
THREATS 1. Adanya koordinasi yang belum optimal dengan instansi vertikal; 2. Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai;	ASUMSI STRATEGI S-T 1. Peningkatan koordinasi internal dan antar PD, yang berkesinambungan 2. Pembinaan disiplin pegawai yang terintegrasi 3. Pelaksanaan evaluasi &	ASUMSI STRATEGI W-T 1. Optimalisasi Pemanfaatan Sistem Informasi Administrasi Pegawai (e-Layanan) sebagai media komunikasi

3. Rendahnya persepsi PD terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi 4. Masih tingginya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan dan yang tersedia 5. Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional	monitoring program secara intensif	2. Efisiensi pemanfaatan sarana dan prasarana
---	------------------------------------	---

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

VISI : TERWUJUDNYA SUMEDANG SIMPATI 2023 SEJAHTERA-AGAMIS-MAJU-PROFESIONAL-KREATIF (Sejahtera Masyarakatnya-Agamis Akhlaqnya-Maju Daerahnya-profesional Aparaturnya-Kreatif Ekonominya			
MISI IV : Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggung Jawab secara Profesional dalam pelayanan masyarakat			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang yang Kompeten dan berkinerja tinggi	1 Meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang	1 Memberikan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi bagi ASN dilingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sumedang	1 Pendidikan dan pelatihan yang terpusat sebagai bahan pemetaan kompetensi jabatan
	2 Meningkatkan Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang	2 Meningkatkan kinerja ASN dan penerapan Reward and Punishment	2 Melaksanakan penilaian Kinerja dan Penerapan Reward and Punishment
	3 Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependidikan, Pemetaan Jabatan Pelaksana dan data kepegawaian yang akurat	3 Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan serta didukung dengan data yang akurat	3 Penggunaan aplikasi pendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis internet dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan organisasi

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

5.1 Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan

Perencanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Sumedang diarahkan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintahan di Kabupaten Sumedang dengan melibatkan peran masyarakat (individu, keluarga, kelompok, masyarakat dan organisasi non pemerintah yang berkepentingan dengan kegiatan dan hasil pembangunan baik sebagai penanggung biaya, pelaku, penerima manfaat maupun penanggung jawab).

Sebagaimana perencanaan pembangunan lainnya, perencanaan koordinasi pemerintahan dan pembangunan merupakan perpaduan perencanaan yang :

1. Partisipatif
2. Dari atas (*top-down*)
3. Dari bawah (*bottom-up*).

Perencanaan Partisipatif dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*) terhadap pemerintahan dan pembangunan. Pelibatan mereka adalah untuk mendapatkan aspirasi dan menciptakan rasa memiliki. Perencanaan dari atas merupakan media untuk penyesuaian sumber dana dan penegakan rambu-rambu substansi serta administrasi; sementara perencanaan dari bawah dilaksanakan agar rencana program benar-benar realistis sesuai kondisi, kebutuhan, dan potensi lapangan. Proses dari atas dan dari bawah diselaraskan melalui musyawarah yang dilaksanakan baik di tingkat Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Desa. Ketiga pendekatan ini harus didasarkan pada data yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan, komitmen dan integritas perencanaan disemua lapisan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional; pada Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Menyusun Renstra sebagai acuan rencana program jangka menengah, mengacu pada RPJMD 2019-2023.
2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan dan Rencana Kerja Anggaran SKPD (RKA-SKPD).
3. Perumusan perencanaan dengan mengakomodasikan filosofi, konsep dan kebutuhan/Kondisi aktual di bidang pelayanan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

4. Merumuskan Jabaran Rencana Program/Kegiatan Tahunan secara lebih “Holistik Integratif”: sesuai kebutuhan, kemampuan di dalam konteks Pembangunan Daerah dan bidang lain, tidak eksklusif dan konservatif.
5. Mencermati proporsi-proporsi antar ruang mata anggaran sehingga pembelanjaan menjadi efisien, tidak ada biaya terbuang, kegiatan optimal mengacu pada rambu-rambu pelayanan kepegawaian. Hal ini sangat perlu disadari, agar karakteristik program-program pelayanan kepegawaian di Kabupaten Sumedang jelas dan terjaga.
6. Membuka komunikasi, informasi, koordinasi yang lebih luas dan bermanfaat bagi daerah, masyarakat, dunia usaha dan lintas sektor dalam proses perencanaan, untuk mempertegas eksistensi, memperkaya muatan dan menyerap aspirasi; perhatian untuk jajaran legislatif.
7. Sosialisasi, arah, isi, mekanisme rencana program memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga pemahaman dan keselarasan provinsi, kabupaten/kota masyarakat menjadi optimal, demikian pula dengan sosialisasi secara reguler dengan jajaran pengawasan sehingga antara fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan benar-benar mengalir, antara lain menghasilkan “*Rolling – Plan*”.
8. Memperhatikan rambu-rambu penganggaran sesuai peruntukan sumber APBN (Dekonsentrasi dan Tugas Perbantuan), sehingga perpaduan APBD-APBN dapat diarahkan untuk :
 - a. Meningkatkan jangkauan sasaran organisasi.
 - b. Meningkatkan pelayanan kepegawaian di Kabupaten Sumedang.

5.2 Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2019-2023

Untuk mendukung upaya pelayanan kepegawaian maka diperlukan peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta penganggaran yang cukup selain menyusun rencana upaya peningkatan pelayanan kepegawaian melalui :

- I. Program Pengembangan Kompetensi Aparatur :
 1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
 2. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan
 3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis
 4. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional
 5. Leadership Development Program
 6. Uji Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

7. Analisis dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan
 8. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara
 9. Pengembangan Kompetensi Teknis
 10. Pengembangan Kompetensi Fungsional
- II. Program Pembinaan, Pengembangan dan Pengelolaan Manajemen Aparatur
1. Evaluasi Kinerja ASN
 2. Pengembangan Karir JPT, Administrasi dan Fungsional
 3. Penghargaan bagi PNS Berprestasi
 4. Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
 5. Analisis Kebutuhan Pegawai ASN
 6. Pemrosesan Pensiun PNS
 7. Verifikasi Dokumen Mutasi Pegawai ASN
 8. Pengangkatan dan Penempatan Jabatan ASN
 9. Penyusunan dan Pengembangan Data dan Informasi Kepegawaian
 10. Penguatan Kelembagaan Kepegawaian

Selain program-program tersebut di atas, ada beberapa program pendukung lainnya, diantaranya :

- I. Program Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
- 1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air, dan Listrik
 - 2 Penyediaan Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - 3 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan
 - 4 Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi
 - 5 Penyediaan Publikasi, Dekorasi dan Dokumentasi
 - 6 Penyediaan Jasa Tenaga Operasional Pengamanan
 - 7 Penyediaan Jasa Kebersihan
- II. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
1. Pengadaan Perlengkapan dan Peralatan Kantor
 2. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
 3. Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan dan Peralatan Kantor/Gedung Kantor
- III. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- 1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapan
 - 2 Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu
 - 3 Pengadaan Sarana dan Prasarana Olah Raga
- IV. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
- 1 Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah

- V. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
 - 1 Penyusunan Laporan Kinerja SKPD
 - 2 Penyusunan Laporan Keuangan SKPD
- VI. Program Peningkatan Perencanaan dan Penganggaran SKPD
 - 1 Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran SKPD
- VII. Program Peningkatan Pengelolaan Administrasi Kepegawaian SKPD
 - 1. Pengelolaan Data Kepegawaian

5.3 Indikator Kinerja Renstra Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023

Indikator kinerja program Renstra yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM diantaranya:

1. Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi.
2. Persentase ASN yang melaporkan penilaian prestasi kerja (PPK PNS)
3. Persentase Penempatan Jabatan Eselon ASN sesuai Kompetensi
4. Persentase tingkat Disiplin ASN
5. Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu
6. Persentase Pemenuhan Data/Informasi Kepegawaian

5.4 Kelompok Sasaran

Dalam pelaksanaan Pembangunan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan pada dasarnya mempunyai 2 (dua) kelompok sasaran yaitu:

a. Aparatur PD Di Lingkungan Kabupaten Sumedang

Bekaitan dengan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan kelompok sasaran adalah aparatur Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang.

b. Publik/Masyarakat

Kelompok sasaran pelayanan kepegawaian lainnya adalah Masyarakat Kabupaten Sumedang.

5.5 Pendanaan Indikatif

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan kegiatan pelayanan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan khususnya dalam hal pendanaan diupayakan dengan pengaturan pola pembelanjaan yang proporsional, efisien dan efektif, melalui belanja langsung dan belanja tidak langsung yang bersumber dari APBD Kabupaten Sumedang.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumedang

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan kegiatan (Output)	Target Kinerja Program dan Kegiatan Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi	
					Tahun -1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah				
					target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp	target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang yang Kompeten dan berkinerja tinggi	Meningkatnya kompetensi sumber daya aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang		Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan dan Uji Kompetensi	20%		21%		22%		23%		24%		24%				
			Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	20%	1.477.500.000	21%	1.555.955.250	22%	1.638.016.330	23%	1.723.815.625	24%	1.813.488.514	24%	8.208.775.719			
			Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan	Jumlah CPNS ASN yang mengikuti Diklat Prajabatan	8	93.654.000										93.654.000		Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang
			Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan	Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	18	827.500.000	28	793.125.000	32	899.150.000	37	1.032.405.000	40	1.109.200.000	155	4.661.380.000		Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang

Pendidikan dan Pelatihan Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	30	182.546.000									30	182.546.000	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Sumedang
Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	Jumlah Aparatur Fungsional yang mengikuti Diklat Fungsional	10	69.600.000									10	69.600.000	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang
Leadership Development Program	Jumlah ASN yang mengikuti Leadership Development Program	33	130.800.000									33	130.800.000	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang
Uji Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara	Jumlah ASN yang mengikuti uji kompetensi	30	48.000.000	400	152.760.750	350	141.010.750	300	136.010.750	350	141.010.750	1430	618.793.000	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang
Analisis dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah alumni diklat yang dievaluasi dan susunan serta jenis pengembangan kompetensi yang dibutuhkan aparatur perangkat daerah	2	125.400.000	2	158.400.000	2	158.400.000	2	158.400.000	2	158.400.000	10	759.000.000	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Sumedang

		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Teknis			60	364.000.000	60	364.000.000	60	344.000.000	60	352.877.764	240	1.424.877.764	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Sumedang	
		Pengembangan Kompetensi Fungsional	Jumlah Aparatur Fungsional yang mengikuti Pengembangan Fungsional			8	87.669.500	7	75.455.580	5	52.999.875	5	52.000.000	25	268.124.955	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Luar Sumedang	
Meningkatnya Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang	Pembinaan, Pengembangan dan Pengelolaan Manajemen Aparatur	Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik	100%		100%			100%		100%		100%		100%				
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	0.07%		0.06%		0.05%		0.04%		0.03%		0.03%					
	Pembinaan, Pengembangan dan Pengelolaan Manajemen Aparatur		1.400.000.000		1.474.340.000		1.552.096.692		1.633.395.516		1.718.364.751		7.778.196.959					
	Persentase ASN yang melaporkan penilaian prestasi kerja (PPK-PNS)	100%	199.357.350	100%	237.170.000	100%	276.000.000	100%	250.000.000	100%	255.000.000	100%	1.217.527.350					

	Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah Data Laporan Kinerja ASN	1	199.357.350	1	237.170.000	1	276.000.000	1	250.000.000	1	255.000.000	5	1.217.527.350	Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan	Sumedang
		Persentase Penempatan Jabatan Eselon ASN sesuai Kompetensi	80%	301.419.900	80%	300.000.000	80%	300.000.000	80%	350.000.000	80%	400.000.000	80%	1.651.419.900		
	Pengembangan Karir JPT, Administrasi dan Fungsional	Jumlah Seleksi, Pengangkatan dan Penempatan JPT, Administrasi dan Jabatan Fungsional pada Instansi Pemerintah	9	301.419.900	10	300.000.000	10	300.000.000	10	350.000.000	10	400.000.000	49	1.651.419.900	Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan	Sumedang
		Persentase tingkat Disiplin ASN	96%	199.222.750	90%	200.000.000	85%	200.000.000	80%	200.000.000	75%	200.000.000	75%	999.222.750		
	Penghargaan bagi PNS Berprestasi	Jumlah Penghargaan bagi Aparatur Perangkat Daerah	300	88.850.000	300	80.000.000	300	80.000.000	300	80.000.000	300	80.000.000	1500	408.850.000	Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan	Sumedang
	Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Hukuman Disiplin dan Ijin Perceraian Aparatur Perangkat Daerah	60	110.372.750	60	120.000.000	60	120.000.000	60	120.000.000	60	120.000.000	300	590.372.750	Bidang Kinerja dan Penempatan dalam Jabatan	Sumedang

Meningkatnya Pelayanan Administrasi Kepegawain, pemetaan Jabatan pelaksana dan data kepegawaian yang akurat		Persentase pegawai yang datanya akurat	30%		30%		30%		30%		30%		30%	30%		
		Persentase pegawai yang terlayani administrasi kepegawaian dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai dengan kebutuhan	85%		85%		85%		85%		85%		85%	85%		
		Persentase Pelayanan Administrasi Kepegawaian tepat waktu	85%	550.000.000	85%	574.780.000	85%	600.728.000	85%	638.930.000	85%	658.910.751	85%	3.023.348.751		
	Analisis Kebutuhan Pegawai ASN	Jumlah pemrosesan rekrutmen pegawai ASN	1	75.000.000	1	81.195.000	1	87.682.000	1	97.232.500	1	102.227.000	5	443.336.500	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang
	Pemrosesan Pensiun PNS	Jumlah Terprosesnya Pensiun Pegawai	300	80.000.000	300	86.195.000	300	92.682.000	300	102.232.500	300	107.227.000	1500	468.336.500	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang
	Verifikasi Dokumen Mutasi Pegawai ASN	Jumlah PNS yang Naik Pangkat, Mutasi dan kenaikan jenjang fungsional	2225	250.000.000	2225	256.195.000	2225	262.682.000	2225	272.232.500	2225	277.227.000	11125	1.318.336.500	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang
	Pengangkatan dan Penempatan Jabatan ASN	Jumlah Pengangkatan dan Penempatan Jabatan ASN dan Jabatan Pelaksana	500	145.000.000	500	151.195.000	500	157.682.000	500	167.232.500	500	172.229.751	2500	793.339.251	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang

				Persentase Pemenuhan Data/Informasi Kepegawaian	30%	150.000.000	30%	162.390.000	30%	175.368.692	30%	194.465.516	30%	204.454.000	30%	886.678.208	Bidang Pengadaan dan Informasi	
			Penyusunan dan Pengembangan Data dan Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen Pengelola Layanan Kepegawaian	1	100.000.000	1	106.195.000	1	112.682.000	1	122.232.500	1	127.227.000	5	568.336.500	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang
			Penguatan Kelembagaan Kepegawaian	Jumlah ASN Mengikuti Rakor Kepegawaian	75	50.000.000	75	56.195.000	75	62.686.692	75	72.233.016	75	77.227.000	375	318.341.708	Bidang Pengadaan dan Informasi	Sumedang

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPSDM Kabupaten Sumedang periode 2019-2023 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023, karena BKPSDM merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur sehingga ada keterkaitan dengan **Misi-4 yakni Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan bertanggung jawab secara professional dalam pelayanan masyarakat**

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan :
 1. Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas terhadap masyarakat
- Sasaran :
 1. Meningkatkan profesionalitas ASN

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKPSDM telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Sumedang dalam lima tahun (2019-2023) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel 7.1 tentang Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumedang yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun 0	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan dan Uji Kompetensi	54,37%	20%	21%	22%	23%	24%	24%
2	Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik	95,60%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	2,42%	0,07%	0,06%	0,05%	0,04%	0,03%	0,03%
4	Persentase pegawai yang datanya akurat		30%	30%	30%	30%	30%	30%

5	Persentase pegawai yang terlayani administrasi kepegawaian dan pemetaan jabatan pelaksana sesuai dengan kebutuhan	100%	85%	85%	85%	85%	85%	85%
---	---	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

BAB VIII PENUTUP

Sejalan dengan Misi-4 Kabupaten Sumedang yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Sumedang 2019-2023 yaitu : **“Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan bertanggung jawab secara professional dalam pelayanan masyarakat”**. BKPSDM telah menetapkan isu-isu strategis yang diangkat dari hasil evaluasi kinerja pelayanan BKPSDM selama periode Renstra sebelumnya yang kemudian menjadi prioritas dalam pengembangan kinerja pelayanan BKPSDM di masa yang akan datang. Namun demikian, kesuksesan dari pelaksanaan program dan kegiatan untuk mewujudkan misi Kabupaten Sumedang tersebut tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, baik itu pemerintah pusat, daerah serta PD-PD lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang yang turut andil besar dalam memberikan saran dan masukan demi perbaikan kinerja. Keberhasilan pencapaian Renstra ini akan dilakukan secara bertahap melalui upaya yang sungguh-sungguh dengan prinsip kerja keras, tanggung jawab, kerja tuntas, dan konsisten untuk mewujudkan peningkatan kinerja BKPSDM di saat ini dan di masa yang akan datang.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang periode 2019-2023 disusun sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja pada tahun tersebut, sehingga rencana kerja yang dibuat harus sesuai dengan rencana yang tertuang dalam rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang 2019-2023 tersebut.

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang periode 2019-2023 disusun mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang, sehingga Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang yang dituangkan dalam Rencana Strategis ini berpedoman dengan kebijakan tersebut sesuai dengan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.