

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 Perangkat Daerah 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) Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra Perangkat Daerah 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 2018-2023. Penyusunan RPJMD Kabupaten Sumedang mengacu kepada RPJPD Kabupaten Sumedang 2005-2025, visi, misi dan prioritas Bupati terpilih; dan rancangan rencana teknokratik.

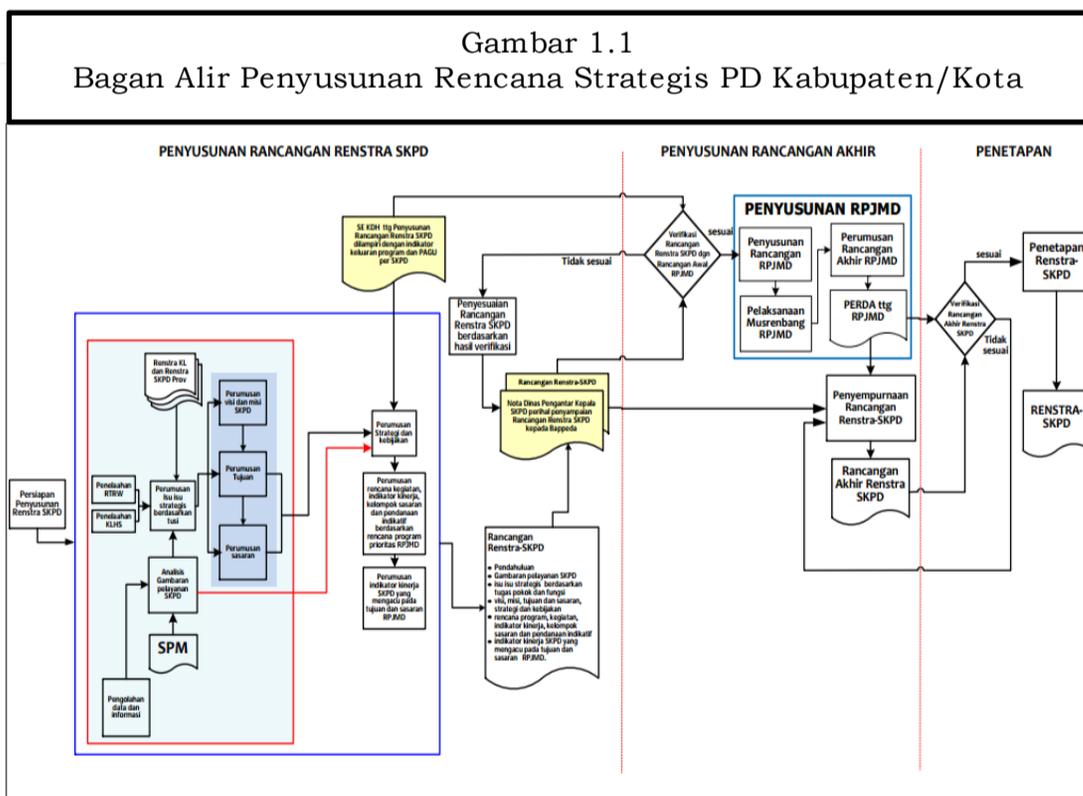
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Sumedang berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Sumedang, yang dalam 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 2018-2023.

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 2018-2023 ini berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023. Keselarasan Renstra BKPSDM Kabupaten Sumedang dengan RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 terkait dalam

Misi : “Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggung Jawab secara Profesional dalam pelayanan masyarakat”, pada tujuan-1, yakni Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Dan Reformasi Birokrasi dengan sasaran yang ke-3 yaitu Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara. 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 2018-2023, peraturan perundang-undangan yang dijadikan landasan hukum adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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);
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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
7. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
8. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
9. 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 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017, Nomor 63);
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 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);

15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 106);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2);
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 517);
19. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor);
22. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2008 Nomor 8 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 45) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun Nomor Seri, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor);

23. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 Nomor Seri , Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor);
24. Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) kabupaten Sumedang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2008 Nomor 2);
25. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok- pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2012 Nomor 13), Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7);
26. Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2014 tentang Prosedur Perencanaan dan Penganggaran Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014 Nomor 18, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 18);
27. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 3);
28. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2016 Nomor 11);
29. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2018 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah 2018-2038 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2018 Nomor 4);
30. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023;
31. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
32. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

1. Maksud Penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 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 2018-2023 adalah menyediakan informasi yang valid mengenai rencana jangka menengah tahun 2018-2023 sebagai dokumen acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja dan Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 sebagai wujud transparansi dan akuntabilitas publik.

1.3.2 Tujuan

- 1 Menjabarkan arahan dan kebijakan Bupati dan Wakil Bupati terpilih melalui RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 ke dalam rencana kerja pemerintah daerah;
- 2 Menjabarkan tujuan, sasaran dan program kerja operasional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023;
- 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 2018-2023 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

1.3. Sistematika Penulisan

Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 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.

1.2 Landasan Hukum

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).

2.2 Sumber Daya BKPSDM

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.

2.3 Kinerja Pelayanan BKPSDM

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.

Telaahan Renstra K/L

3.3 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.

Penentuan Isu-Isu Strategis

3.4 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 kepegawaian, 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.

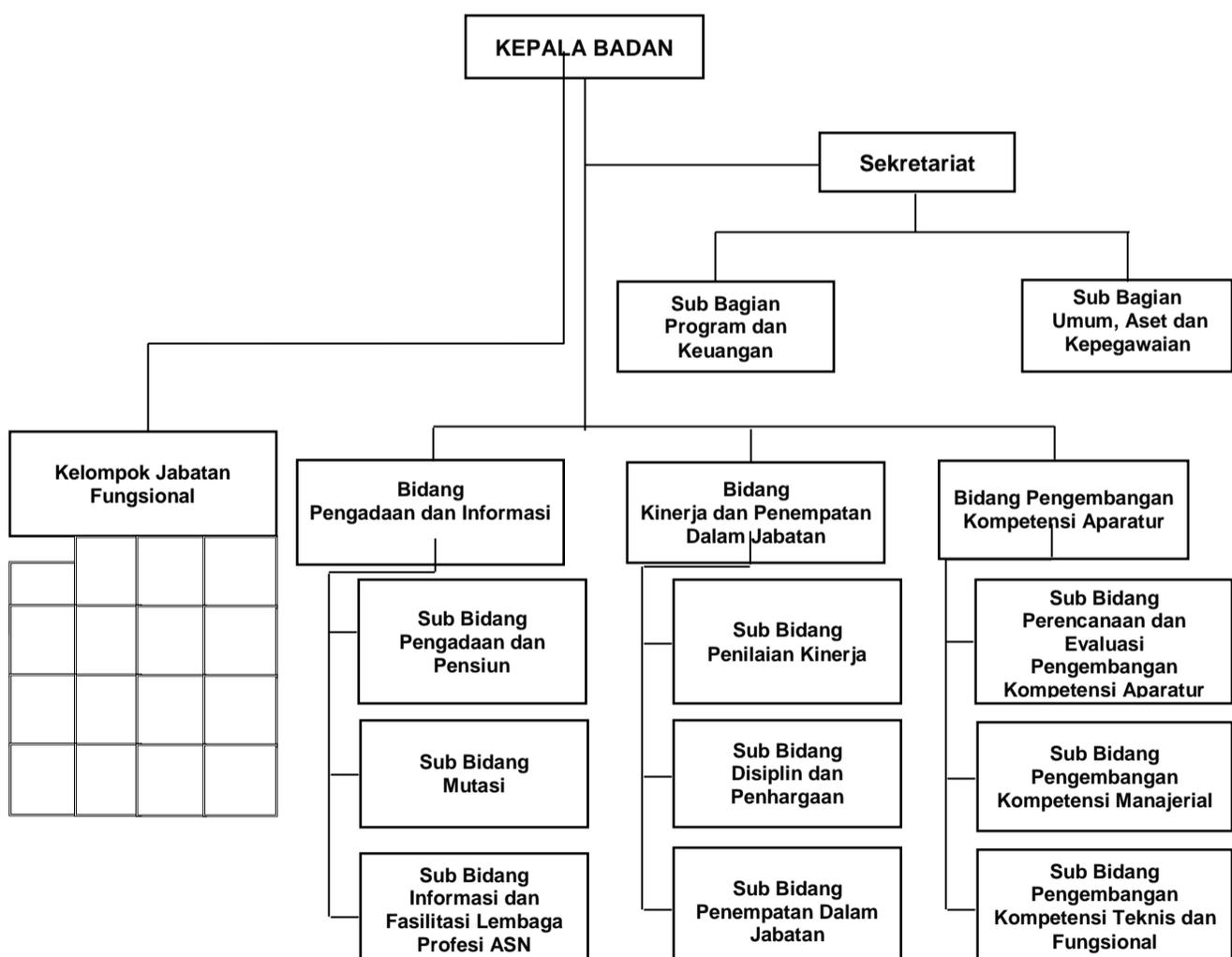
Adapun susunan organisasinya adalah sebagai berikut :

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 Fasilitasi 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 Delapan) 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 Tahun 2018 berjumlah 10.746 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 2.3
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 2.4
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 2.5
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 2.6
Jumlah Pegawai Menurut Jabatan
Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	KEPALA BADAN	1
2	SEKRETARIS	1
3	KEPALA BIDANG	3
4	KASUBID	9
5	KASUBAG	2
6	FUNGSIONAL TERTENTU	-
7	FUNGSIONAL UMUM (PELAKSANA)	36
1	BENDAHARA	1
2	PENGELOLA GAJI	1
3	PENGADMINISTRASI KEUANGAN	1
4	PENYUSUN RENCANA KEGIATAN DAN ANGGARAN	1
5	PENYUSUN PROGRAM ANGGARAN DAN PELAPORAN	1
6	PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN	1
7	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	1
8	PENGELOLA SURAT	-
9	PENGELOLA PEMANFAATAN BARANG MILIK DAERAH	1
10	PENGADMINISTRASI SARANA DAN PRASARANA	1
11	PENGADMINISTRASI PEMELIHARAAN GEDUNG KANTOR	1
12	PENGADMINISTRASI UMUM	1
13	PENYUSUN RENCANA KEBUTUHAN RUMAH TANGGA DAN PERLENGKAPAN	1
14	ANALIS PERENCANAAN DAN KERJASAMA	1
15	PENGELOLA BAHAN PERENCANAAN	2
16	PENYUSUN RENCANA MUTASI	1
17	ANALIS SDM APARATUR	1
18	ANALIS KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR	2
19	PENGOLAH DATA PEMBAYARAN PROGRAM Pensiun	1
20	PENGADMINISTRASI DATA PENYAJIAN DAN PUBLIKASI	1
21	ANALIS PERENCANAAN SDM APARATUR	1
22	PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN	-
23	PENYUSUN BAHAN INFORMASI DAN PUBLIKASI	1
24	ANALIS DATA DAN INFORMASI	1
25	ANALIS PENGEMBANGAN KOMPETENSI	1
26	PENGADMINISTRASI TUGAS BELAJAR /IJIN BELAJAR	-
27	PENYUSUN LAPORAN HASIL DIKLAT	1
28	PRANATA SISTEM INFORMASI DIKLAT APARATUR	1
29	PENGADMINISTRASI PELATIHAN	1
30	PRANATA DIKLAT	1
31	PENYUSUN PROGRAM PENYELENGGARAAN DIKLAT	1
32	ANALIS KINERJA	1
33	PENGELOLA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI	-
34	PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN	1
35	ANALIS PENEGAKAN INTEGRITAS DAN DISIPLIN SDM APARATUR	1
36	ANALIS PENGANUGERAHAN	1

	37	PENGELOLA DISIPLIN PEGAWAI	-
	38	ANALIS PENGEMBANGAN JABATAN	1
	39	ANALIS PENGEMBANGAN KARIR	1
	40	PENGELOLA PENGEMBANGAN KARIR	-
Total			52

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 2.7
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 2014-2018

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di dalam Pasal 11 ayat (4), 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 18 Tahun 2016, 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 2018–2023 guna mencapai sasaran yang tertuang dalam Visi dan Misi Bupati-Wakil Bupati Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023, 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 2.8
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 2.9
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 2.10
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 2.11
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 2.12
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 2.13
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 Manajemen perkantoran modern	-	-	-	-	30
12	Diklat Teknis Penyusunan LKIP	-	-	-	-	26
13	Diklat teknis lainnya	-	-	23	361	8
Jumlah		228	-	96	443	64

Tabel 2.14
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	4
6	Diklat penjenjangan auditor muda	-	-	-	-	3
7	Diklat pemebentukan P2UPD	-	-	-	-	2
Jumlah		13	-	10	7	11

Tabel 2.15
JUMLAH PEMROSESAN KENAIKAN PANGKAT

No.	Jenis KP	TAHUN 2014		TAHUN 2015		TAHUN 2016		TAHUN 2017		TAHUN 2018	
		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 2.16
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 2.17
JUMLAH PEGAWAI YANG CUTI
TAHUN 2014-2017

NO	JENIS CUTI	JUMLAH (Orang)				
		Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018
1	Cuti Karena Alasan Penting	-	-	2	0	1
2	Cuti Tahunan	11	11	71	82	65
3	Cuti Besar	62	94	93	103	121
4	Cuti di Luar Tanggungan Negara	3	2	1	0	-
5	Cuti melahirkan	-	-	4	3	6
6	Cuti Bebas Tugas	-	-	1	0	0
7	Cuti Sakit	-	-	6	0	3
8	MPP				1	5
Jumlah		76	107	178	189	201

Tabel 2.18
Jumlah Penerapan Sanksi Pelanggaran Disiplin TAHUN 2014-2018

NO.	INDIKATOR	JUMLAH (ORANG)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	SANKSI BERAT	10 orang	4 orang	10 Orang	4 orang	11 orang
-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang	3 orang
-	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	1 orang	-	-	-	1 orang
-	Pembebasan dari jabatan	-	-	-	1 orang	1 orang
-	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	7 orang	2 orang	4 orang	-	1 orang
-	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	-	-	4 orang	1 orang	5 orang
2	SANKSI SEDANG	8 orang	9 orang	-	15 orang	3 orang
-	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	4 orang	3 orang		4 orang	2 orang
-	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun	2 orang	3 orang	-	1 orang	-
-	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun	2 orang	3 orang	-	10 orang	1 orang
3	SANKSI RINGAN	19 orang	9 orang	2 orang	1 orang	
-	Teguran Lisan	-	5 orang	-		
-	Teguran tertulis	5 orang	2 orang	-		
-	Pernyataan tidak puas secara tertulis	14 orang	2 orang	2 orang		
	JUMLAH	37 Org	22 Org	12 Org	19 org	14 orang

Tabel 2.19
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	28	46
2	Terbit SK	43	44	31	28	31
3	Berkas Yang dicabut (Rujuk)	1	4	1		

Tabel 2.20
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 2.21
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 2.22
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 2.23
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 2.24
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 2.25
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 2.26
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 2.27
DATA CAPAIAN KINERJA LAINNYA

No	Uraian	Jumlah (orang)/SKPD				
		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 SKPD	56 SKPD
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 2018-2023 dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2.28
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 2018-2023, 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	652	442	101.91	70.68	31.34	126.11	85.49
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	9008	70.18	234.48	90.46	78.50	79.41

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	167,806,720	90.31	-	99.86	99.24	97.65	92,758,170	90,061,514
Program Pendidikan dan Kedinasan	3,772,317,800	2,195,080,400	808,094,000	717,390,000	1,758,233,000	3,726,660,000	1,787,263,400	794,084,000	708,000,500	1,736,991,418	98.79	81.42	98.27	98.69	98.79	1,850,223,040	1,750,599,864
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,029,673,210	657,858,900	1,019,803,700	987,680,900	2,053,920,900	1,657,302,625	529,739,650	859,959,182	770,781,200	1,643,708,460	81.65	80.52	84.33	78.04	80.03	1,349,787,522	1,092,298,223
Program Pengembangan Data dan Informasi	106,230,000	274,392,600	163,150,000	132,000,000	320,000,000	97,056,700	264,571,550	152,700,000	128,130,000	314,762,500	91.36	96.42	93.59	97.07	98.36	199,154,520	191,444,150

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

2.4.1. Tantangan

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.

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

- 1 Fenomena global untuk mewujudkan reformasi birokrasi dari kelas lokal menjadi kelas dunia, dengan ciri-ciri transparan akuntabel dan berkualitas;
- 2 Fenomena perubahan alur informasi dari *centralized* menjadi *networking* yang membentuk jaringan komunikasi antar manusia ke seluruh dunia dengan media sosial berbasis internet (*netizen*);
- 3 Transformasi antar generasi yang dikenal sebagai generasi millennial yang bercirikan respons terhadap perubahan, cerdas terhadap teknologi, berorientasi kepada hasil dan prestasi;
- 4 Amanat RPJMD Kabupaten Sumedang tahun 2018-2023 untuk Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan Bertanggung Jawab secara Profesional dalam pelayanan masyarakat;
- 5 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berdampak besar terhadap "*rule of law*" Pegawai Negeri Sipil mulai dari perencanaan ASN, penerimaan, pembinaan, perlindungan hingga pemberhentian ASN;
- 6 PP 11/2017 tentang Manajemen PNS mengatur tentang manajemen PNS, memberi alur yang jelas dalam mengelola PNS;
- 7 Rekrutmen JPT melalui "*open bidding*" yang terbuka dan kompetitif antar jabatan baik antar daerah, maupun antar instansi;
- 8 Pemberlakuan *merit system* dan pola karir memberi kesempatan bagi PNS untuk menduduki jabatan berdasarkan potensi, kompetensi, dan kinerja;
- 9 Pengangkatan dan penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Non PNS;
- 10 Pelaksanaan koordinasi yang lebih intensif antar unit kerja, baik itu di lingkup pemerintah provinsi, Kabupaten/Kota, Pusat serta perguruan tinggi dan lembaga lainnya;

- 11 Pengembangan kualitas CPNS yang berasal dari Tenaga Kontrak yang memiliki *gap* kompetensi dengan kebutuhan organisasi;
- 12 Penerapan sistem *reward and punishment* yang lebih tegas, sehingga dapat terlihat perbedaan antara pegawai yang berkinerja baik dan kurang baik
- 13 Rendahnya persepsi Perangkat Daerah terhadap pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja organisasi
- 14 Masih Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional

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 professional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan

2.4.2. Peluang

Beberapa hal yang menjadi peluang BKPSDM dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola sumber daya aparatur diantaranya :

- 1 Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian);
- 2 Adanya kebutuhan masyarakat dan lembaga lainnya akan pelayanan BKPSDM;
- 3 Adanya dukungan dari instansi pemerintah lainnya (pusat maupun daerah)/swasta, perguruan tinggi dan dunia usaha dalam mendukung kinerja BKPSDM;
- 4 Perkembangan IPTEK yang pesat, dukungan akademisi dan peran serta masyarakat yang dapat lebih mempercepat peningkatan kinerja BKPSDM pada era globalisasi;
- 5 Adanya dukungan pemerintah pusat, provinsi dan daerah untuk peningkatan profesionalisme aparatur;
- 6 Adanya unit di masing-masing Perangkat Daerah yang mengelola kepegawaian;
- 7 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

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada 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. Fungsi BKPSDM yaitu Perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan pensiun pegawai, bidang kinerja dan kepangkatan, bidang karir dan bidang pendidikan dan pelatihan, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian daerah, Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian daerah, Penyelenggaraan ketatausahaan, rumah tangga dan keuangan badan, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi terdapat berbagai permasalahan yang harus diatasi. Permasalahan tersebut dipetakan berdasarkan kondisi internal dan eksternal. Upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah, sedang dan akan dilakukan adalah meningkatkan kinerja aparatur dan meningkatkan koordinasi dengan Perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Sumedang dan Provinsi/Pusat untuk menyamakan persepsi dan mengembangkan kolaborasi di bidang pengelolaan kepegawaian dan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur.

Adapun identifikasi permasalahan pelayanan BKPSDM berdasarkan Tugas Pokok dan fungsi yang merupakan hasil evaluasi selama 5 (lima) tahun dapat dilihat sebagai berikut :

1. Belum optimal dan terpetakannya penempatan pegawai berdasarkan analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan organisasi secara riil.

Belum optimalnya penempatan pegawai dikarenakan kurangnya koordinasi antara TAPD dan PD terkait anggaran pengembangan dan uji kompetensi dan penetapan formasi masih terdapat kelemahan pada tingkat Perangkat Daerah. Hal ini disebabkan tidak semuanya aparatur Perangkat Daerah yang memahami secara benar apa benarnya formasi jabatan yang dibutuhkan oleh organisasinya. Hal ini timbul karena aparatur tersebut belum mempunyai kompetensi dalam bidang tersebut, tidak memahami tugas pokok dan fungsi organisasinya

2. Tambahan Penghasilan Pegawai masih berdasarkan indikator kinerja yang disusun berdasarkan perilaku dan kehadiran kerja tanpa target kinerja
Belum adanya target atau kontrak kinerja yang harus dilakukan PNS dalam melaksanakan tugasnya dan belum ada kesesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan
3. Masih kurangnya aparatur yang memiliki kualifikasi teknik serta distribusi PNS yang belum merata secara kualitas dan kuantitas
Terhambatnya pelayanan dan kinerja PD karena kompetensi yang belum sesuai dengan rincian tugas
4. Belum optimalnya pengevaluasian kinerja dan disiplin pegawai yang terintegrasi
Disiplin aparatur daerah masih perlu ditingkatkan dengan menerapkan system reward dan punishment secara seimbang dan terintegrasi
5. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani
Kuantitas, dan kompetensi pegawai, sarana prasarana dan anggaran belum memadai untuk memberikan pelayanan yang baik, bersih dan melayani
6. Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi
Masih terbiasanya para pegawai dengan manual dan *face to face service*
7. Belum optimalnya dan terintergrasinya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi system informasi manajemen kepegawaian
Terhambatnya penyediaan data sebagai dasar penentuan kebijakan kepegawaian dan pemerintah daerah

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

Visi Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Sumedang terpilih periode tahun 2018-2023 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. Menguatkan 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-1 : Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi, Sasaran-3 : Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara.

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 Kepala Daerah

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 Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi</p> <p>2. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara</p>	<p>1. Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani.</p> <p>2. Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi</p> <p>3. Disiplin aparatur daerah masih perlu ditingkatkan dengan menerapkan system reward dan punishmen secara seimbang</p>	<p>1. Kuantitas, dan kompetensi pegawai, sarana prasarana dan anggaran belum memadai untuk memberikan pelayanan yang baik, bersih dan melayani</p> <p>2. Masih terbiasanya para pegawai dengan manual dan <i>face to face service</i></p> <p>3. Budaya kerja, lingkungan kerja, kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan, ketidakjelasan rincian tugas dan beban kerja belum berdasarkan target kinerja</p>	<p>1. Adanya dukungan Pemerintah daerah, pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan pelayanan yang lebih cepat dan akurat serta keinginan untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dan sejahtera</p>

		4. Pengelolaan data dan pelayanan informasi kepegawaian aparatur daerah yang cepat, tepat dan aktual masih perlu ditingkatkan dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal	4. Belum optimalnya dan terintergrasinya pemanfaatan dan penerapan teknologi informatika dalam aplikasi system informasi manajemen kepegawaian	2. Adanya komitmen kepala daerah dan kewenangan BKPSDM untuk menyelenggarakan program & kegiatan yang mendukung pengembangan aparatur yang profesional, berkinerja, akuntabel dan sejahtera
--	--	--	--	---

3.3. Telaahan Renstra K/L.

Pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Sumedang tidak dapat dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang, tetapi perlu dukungan dari stakeholders lainnya seperti legislatif, instansi vertikal yang ada di wilayah Kabupaten Sumedang, pemerintah Kabupaten, serta masyarakat termasuk dunia usaha di dalamnya yang berkewajiban untuk melaksanakan program-program yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumedang tahun 2018-2023. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang berkewajiban untuk menyusun rencana strategis yang mengacu pada rencana strategis Provinsi dan pusat.

3.3.1 Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2014-2019, yaitu: **“Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera”**. Adapun tiga kata komitmen BKN tersebut yaitu Profesional, Netral, dan Sejahtera memiliki makna tersendiri. Istilah ‘profesional’ dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja. Netral, istilah ‘netral’ dimaksudkan bahwa PNS bersikap netral terhadap seluruh kekuatan politik atau kekuatan tertentu lainnya sehingga dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara adil dan merata, tidak membedakan suku, ras, dan agama.

Sejahtera, yang dimaksud dengan ‘sejahtera’ adalah untuk menunjukkan bahwa penghasilan PNS dapat memenuhi tingkat hidup layak bagi diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan memperhitungkan beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas marjinal, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan

rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bersih dari KKN. Rencana Strategis yang dilakukan oleh BKN adalah "Mengembangkan seluruh komponen sistem manajemen kepegawaian guna mendukung terwujudnya profesionalisme, netralitas dan kesejahteraan PNS". Adapun Permasalahan Pelayanan BKPSDM yang dikaitkan dengan Renstra Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut.

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 Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumedang	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatkan efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	Kuantitas, kompetensi, dan redistribusi PNS belum memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi dalam mencapai pelayanan paripurna.	Kuantitas, dan kompetensi pegawai, sarana prasarana dan anggaran belum memadai untuk memberikan pelayanan yang paripurna	Adanya dukungan pemerintah daerah, pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi untuk meningkatkan pelayanan yang lebih cepat dan akurat serta keinginan untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dan sejahtera
2	Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal	Terhambatnya pelayanan dan kinerja PD karena kompetensi yang belum sesuai dengan rincian tugas.	Redistribusi yang belum merata, kompetensi yang belum bisa memenuhi kebutuhan organisasi	
3	Meningkatkan kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian	Peraturan perundang-undangan masih menjadi kendala dalam hal pelaksanaan Reformasi birokrasi di bidang aparatur.	Peraturan Perundangan Pusat yang belum mendukung reformasi birokrasi aparatur	Adanya komitmen dari kepala daerah dalam melaksanakan reformasi bidang aparatur
4	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi	Masih terbiasanya para pegawai dengan manual dan <i>face to face service</i>	Adanya dukungan dari pemerintah daerah untuk beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi
5	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Database pegawai yang belum akurat dan terkini	Belum optimalnya dua (aplikasi) kepegawaian yaitu simpeg dan SAPK yang belum terintegrasi	Adanya Aplikasi SAPK yang memungkinkan untuk melakukan administrasi kepegawaian secara terpadu dan online

3.3.2 Telaahan 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 – 2020, yaitu **“Terwujudnya Aparatur Negara yang Profesional, Efektif, Efisien dan Akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju Kepemerintahan yang Baik.”**

Adapun Aparatur Negara yang Profesional, Efektif, Efisien dan Akuntabel 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 pemerintahan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Adapun Permasalahan Pelayanan BKPSDM yang dikaitkan dengan Renstra Kemenpan dan RB adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 kualitas pelayanan publik prima, cepat, pasti, murah, transparan, adil, patut dan memuaskan	Belum semua layanan kepegawaian di BKPSDM memiliki SOP	Penyusunan dan penetapan SOP masih dianggap kurang penting	Adanya dukungan dari pemerintah daerah untuk pelayanan kepegawaian yang berbasis teknologi yang mendukung pelayanan yang cepat dan tepat
2	Terwujudnya SDM aparatur yang profesional, berkinerja, akuntabel dan sejahtera	Tidak semua peraturan perundangan mendukung pengembangan SDM aparatur yang profesional, berkinerja, akuntabel dan sejahtera	Kebijakan pusat yang tidak sejalan dengan kebijakan kepegawaian pemerintah daerah	Adanya komitmen kepala daerah dan kewenangan BKPSDM untuk menyelenggarakan program & kegiatan yang mendukung pengembangan aparatur yang profesional, berkinerja, akuntabel dan sejahtera

3.3.3 Telaahan Renstra BKD Provinsi Jawa Barat

Dalam rangka peningkatan kualitas pembangunan di Jawa Barat sesuai Visi Gubernur terpilih 2018-2023 yakni **Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi**

Jabar Juara Lahir Batin : pembangunan Jawa Barat ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat baik lahir maupun batin. **Inovasi**: pembangunan yang dilaksanakan di berbagai sektor dan wilayah didukung dengan inovasi yang ditujukan untuk meningkatkan pelayanan publik, kualitas hidup, dan pembangunan berkelanjutan. **Kolaborasi** : perwujudan visi dilakukan dengan kolaborasi antartingkatan pemerintahan, antarwilayah, dan antarpelaku pembangunan untuk memanfaatkan potensi dan peluang serta menjawab permasalahan dan tantangan pembangunan.

Tabel 3.4
Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Barat Beserta Faktor Pendorong dan Penghambat Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jawa Barat	Permasalahan Pada Pelayanan BKPSDM Kabupaten Sumedang	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi	Belum terpetakannya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi organisasi yang dibutuhkan sesuai kompetensi	Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparatur yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur untuk meningkatkan kemampuannya melalui pengembangan kompetensi dan uji kompetensi
2	Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai	Disiplin aparatur daerah masih perlu ditingkatkan dengan menerapkan system reward dan punishmen secara seimbang	Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, budaya kerja dan kompensasi	Penerapan secara konsisten pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan

				sistem tunjangan kinerja pegawai serta pengembangan sistem <i>reward and punishment</i> secara konsisten dan terintegrasi
3	Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat, dan tepat waktu	Masih kurangnya profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan tugas pelayanan yang baik, bersih dan melayani	Kuantitas, dan kompetensi pegawai, sarana prasarana dan anggaran belum memadai untuk memberikan pelayanan yang baik, bersih dan melayani	Adanya dukungan Pemerintah daerah, pemerintah pusat dan pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan pelayanan yang lebih cepat dan akurat serta keinginan untuk mewujudkan pegawai yang kompeten dan sejahtera
4	Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi	Beberapa pelayanan administrasi kepegawaian di BKPSDM belum seluruhnya berbasis teknologi informasi	Masih terbiasanya para pegawai dengan manual dan <i>face to face service</i>	Adanya dukungan dari pemerintah daerah untuk beberapa pelayanan administrasi kepegawaian yang berbasis teknologi
5	Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundangan yang berlaku	Standar kesejahteraan masih berdasarkan indikator kinerja yang disusun berdasarkan perilaku dan kehadiran kerja tanpa target kinerja	Analisis Beban Kerja, Analisis Jabatan dan evaluasi Jabatan, RKT, RPJMD dan Renstra bukan merupakan kewenangan BKPSDM	Adanya komitmen kepala daerah untuk membuat target atau kontrak kinerja yang harus dilakukan PNS dalam melaksanakan tugasnya dan di sesuaikan antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis yang tertuang di dalam RPJMD Kabupaten Sumedang mencakup aksesibilitas dan mutu pelayanan pendidikan masyarakat, pelayanan kesehatan masyarakat, ketersediaan dan pelayanan infrastruktur, penanganan kemiskinan dan pengangguran, penanganan bencana alam, pengendalian lingkungan hidup, penanganan ketenagakerjaan, pemerintahan dan politik, pengendalian kependudukan, pemberdayaan ekonomi, apresiasi budaya daerah dan pemerintahan otonom.

Memperhatikan isu-isu strategis Pemerintah Kabupaten Sumedang, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian di Kabupaten Sumedang baik kualitas maupun kuantitasnya, maka terdapat beberapa isu strategis yaitu:

1. Kesesuaian kompetensi dan jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi.
2. Kesesuaian distribusi pegawai dengan kebutuhan organisasi.

3. Sinergitas Pusat, daerah dan Provinsi di bidang kepegawaian.
4. Optimalisasi *reward and punishment* PNS dalam upaya meningkatkan kinerja.
5. Akurasi Database kepegawaian.
6. Otomatisasi layanan administrasi kepegawaian.

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

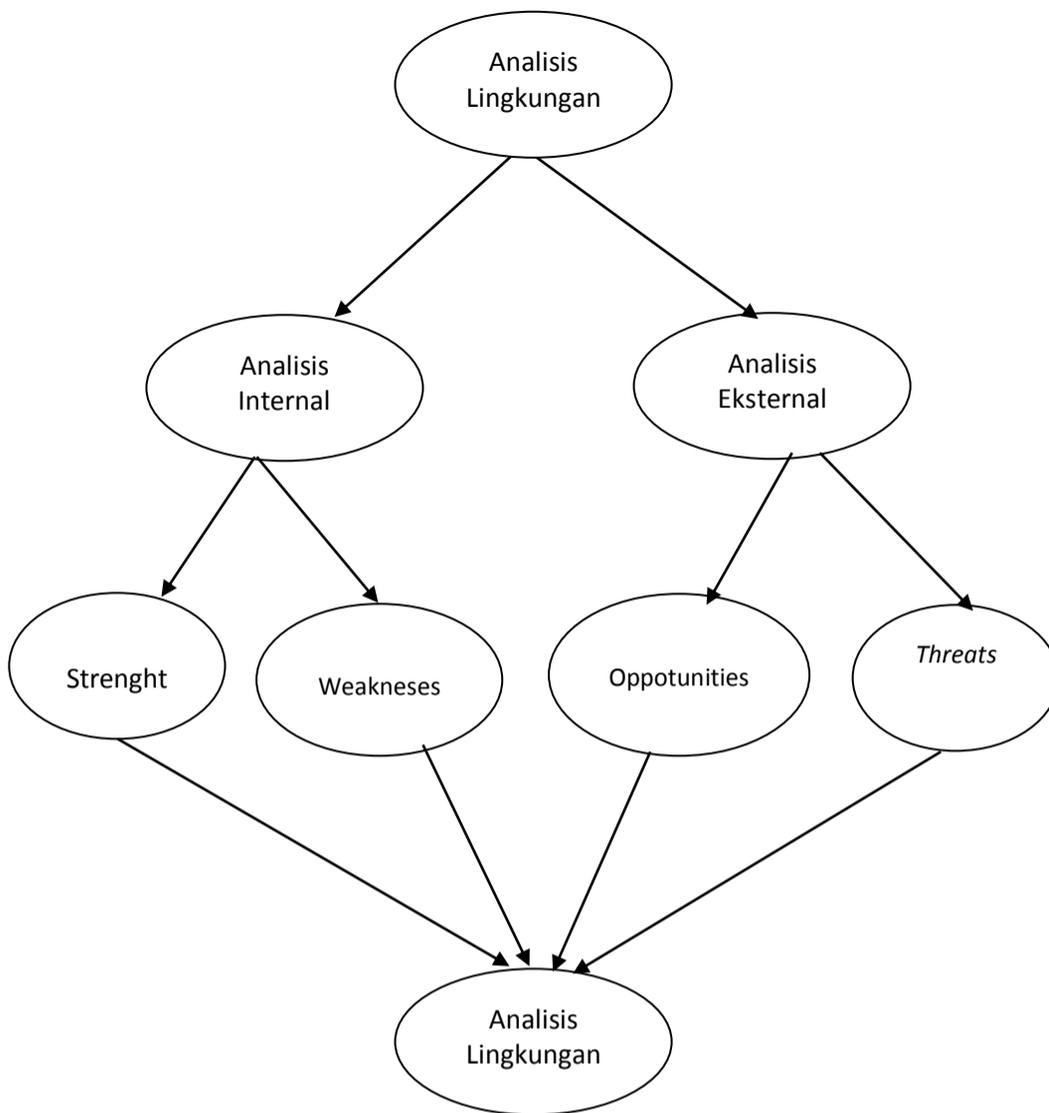
1. Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi aparatur untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan profesionalitas ASN di Kabupaten Sumedang.
2. Mengoptimalkan pelaksanaan assessment dan uji kompetensi ASN melalui pemetaan potensi/kompetensi serta manajemen talenta dalam pengembangan dan penempatan ASN.
3. Meningkatkan koordinasi, kolaborasi dan sinergitas program dengan PD dan Provinsi serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kompetensi, kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian.
4. Melaksanakan pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan *reward and punishment*.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta mengoptimalkan anggaran yang bersumber dari APBD untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian dengan sarana dan prasarana yang lebih modern berbasis teknologi informasi.
6. Mengoptimalkan aplikasi *on line* kepegawaian yang terhubung dengan pusat, provinsi, dan daerah serta penyediaan data pegawai yang akurat dan terkini.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Sebelum menguraikan tentang visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan strategi terlebih dahulu diuraikan mengenai analisis lingkungan sebagai berikut :

1. Pada model perencanaan tradisional, para pembuat keputusan lebih banyak menggantungkan diri pada data historis dalam melakukan perencanaan, tanpa mempertimbangkan berbagai perubahan lingkungan yang akan memberikan dampak pada organisasinya. Dalam perkembangan selanjutnya, ternyata pendekatan ini tidak cukup. Organisasi harus melihat lingkungan eksternal dan sektor-sektor yang saling terkait sebagai bagian dari proses perencanaannya. Dalam kaitan ini, maka organisasi harus melakukan analisis lingkungan, atau disebut juga *environmental scan*.
2. *Environmental scan* diartikan sebagai deskripsi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap rencana strategis.
3. Analisis SWOT (*Strenght, Weaknesses, Opportunities, and Treat*) atau Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Ancaman adalah suatu alat manajemen untuk mengevaluasi internal dan eksternal organisasi sehingga dapat memberikan informasi isu-isu penting bagi organisasi. Dari internal organisasi diidentifikasi faktor kekuatan dan kelemahan, sedangkan dari eksternal organisasi dilakukan identifikasi peluang dan ancaman. Analisis SWOT ini memberikan informasi yang berguna dalam menyesuaikan segala sumber daya dan kemampuan yang ada dalam lingkungan kompetitif dimana PD berada. Dengan demikian diagram SWOT bila dihubungkan dengan analisis lingkungan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1.
Diagram Analisis SWOT

Atas dasar hasil identifikasi tersebut di atas, melalui suatu analisis, maka dapat disusun suatu strategi yang dapat dikelompokkan ke dalam Matrik SWOT :

- a. Strategi mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang (Strategi S + O)
- b. Strategi mengurangi kelemahan untuk memanfaatkan peluang (Strategi W + O)
- c. Strategi menggunakan kekuatan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (Strategi S + T)
- d. Strategi mengurangi kelemahan untuk mencegah dan mengatasi ancaman (Strategi W + T).

Analisis SWOT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang

Hasil analisis SWOT pada saat ini terhadap organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut :

Kekuatan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat analisis terdiri dari:

1. Memiliki kewenangan dalam mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan, dan membina dalam kegiatan pengembangan aparatur;
2. Memiliki struktur organisasi yang memungkinkan memberi pelayanan kepegawaian kepada aparatur perangkat daerah.
3. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda-Perbup yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan.

Kelemahan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat analisis terdiri dari :

1. SDM yang dimiliki belum memenuhi kompetensi (gap kompetensi) yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan bersih dan melayani;
2. Implementasi *sistem reward and punishment* dalam pembinaan aparatur belum optimal;
3. Sarana prasarana yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan pelayanan bersih dan melayani.

Peluang organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat analisis terdiri dari:

1. Perangkat daerah dan masyarakat Kabupaten Sumedang membutuhkan jasa layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Adanya dukungan dari pemerintah daerah, provinsi, dan pusat dan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Pemberlakuan Undang-undang ASN dalam sistem manajemen kepegawaian.

Ancaman terhadap organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat analisis terdiri dari:

1. Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pelayanan dan pembinaan kepegawaian;
2. Rendahnya persepsi PD terhadap urgensi pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja ASN sebagai aset/human capital di birokrasi pemerintahan;
3. Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional.

Tabel 4.3
Identifikasi Faktor Lingkungan (Internal dan Eksternal)

NO	FAKTOR INTERNAL	
	STRENGTH	WEAKNESSES
S1	Memiliki kewenangan dalam mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan dan membina dalam kegiatan pengembangan aparatur	W1 SDM yang dimiliki belum memenuhi kompetensi (gapkompetensi) yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan bersih dan melayani
S2	Memiliki struktur organisasi yang memungkinkan memberi pelayanan kepegawaian kepada aparatur perangkat daerah	W2 Implementasi sistem reward and punishment dalam pembinaan aparatur belum optimal
S3	Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda-Perbup yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan	W3 Sarana prasarana yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan pelayanan bersih dan melayani
NO	FAKTOR EKSTERNAL	
	OPPORTINITIES	THREATS
O1	Perangkat daerah dan masyarakat Kab. Sumedang membutuhkan jasa layanan BKPSDM	T1 Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pelayanan dan pembinaan kepegawaian
O2	Adanya dukungan dari pemerintah daerah, provinsi dan pusat dan perguruan tinggi dalam meningkatkan Kinerja BKPSDM	T2 Rendahnya persepsi PD terhadap urgensi pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja ASN sebagai aset/human capital di birokrasi pemerintahan
O3	Pemberlakuan UU ASN dalam sistem Manajemen Kepegawaian	T3 Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional

PERBANDINGAN URGENSI ANTAR FAKTOR INTERNAL

KODE	FAKTOR INTERNAL	TINGKAT KOMPARASI URGENSI FAKTOR							
		S1	S2	S3	W1	W2	W3	NF	BF (%)
S1	Memiliki kewenangan dalam mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan dan membina dalam kegiatan pengembangan aparatur		S2	S3	S1	W2	W3	1	5.88
S2	Memiliki struktur organisasi yang memungkinkan memberi pelayanan kepegawaian kepada aparatur perangkat daerah	S2		S3	W1	W1	S2	2	11.76
S3	Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda-Perbup yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan	S3	S3		S3	S3	S3	5	29.41
W1	SDM yang dimiliki belum memenuhi kompetensi (gapkompetensi) yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan bersih dan melayani	S1	W1	W1		W1	W1	4	23.53
W2	Implementasi sistem reward and punishment dalam pembinaan aparatur belum optimal	W2	S2	S3	W1		W2	2	11.76
W3	Sarana prasarana yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan pelayanan bersih dan melayani	W3	S2	S3	W3	W3		3	17.65
JUMLAH								17	100

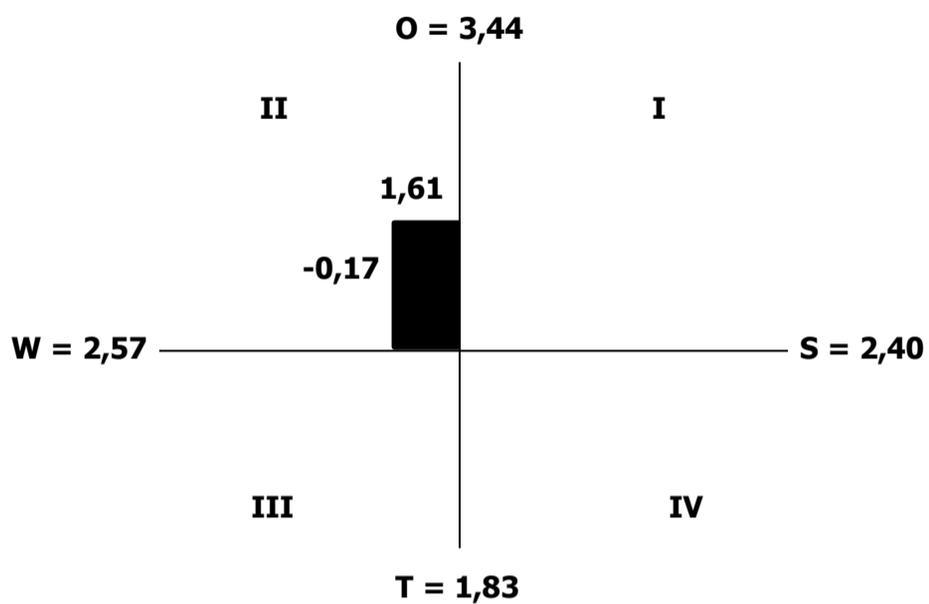
PERBANDINGAN URGENSI ANTAR FAKTOR EKSTERNAL

KODE	FAKTOR INTERNAL	TINGKAT KOMPARASI URGENSI FAKTOR							
		O1	O2	O3	T1	T2	T3	NF	BF (%)
O1	Perangkat daerah dan masyarakat Kab. Sumedang membutuhkan jasa layanan BKPSDM		O1	O3	O1	O1	O1	4	25.00
O2	Adanya dukungan dari pemerintah daerah, provinsi dan pusat dan perguruan tinggi dalam meningkatkan Kinerja BKPSDM	O1		O3	T1	O2	O2	2	12.50
O3	Pemberlakuan UU ASN dalam sistem Manajemen Kepegawaian	O3	O3		O3	O3	O3	5	31.25
T1	Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pelayanan dan pembinaan kepegawaian	O1	T1	O3		T1	T1	3	18.75
T2	Rendahnya persepsi PD terhadap urgensi pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja ASN sebagai aset/human capital di birokrasi pemerintahan	O1	O2	O3	T1		T2	1	6.25
T3	Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional	O1	O2	O3	T1	T3		1	6.25
JUMLAH								16	100

EVALUASI FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

NO	FAKTOR INTERNAL	NF	BF (%)	ND	NBD	NK												NRK	NBK	TNB	FKK
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
STRENGTHS																					
1	S1	1	5.88	3	0.17	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2.27	0.13	0.30	
2	S2	2	11.76	3	0.35	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2.00	0.23	0.58	2
3	S3	5	29.41	3	0.88	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	1	2.18	0.64	1.52	1
JUMLAH																		2.40			
WEAKNESSES																					
1	W1	4	23.53	3	0.70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.91	0.68	1.38	1
2	W2	2	11.76	2	0.23	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2		2.45	0.28	0.51	
3	W3	3	17.65	2	0.35	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1.91	0.33	0.68	2
JUMLAH																		2.57			
OPPORTUNITIES																					
1	O1	4	25.00	2	0.50	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2.27	0.56	1.06	2	
2	O2	2	12.50	3	0.37	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.09	0.26	0.63	
3	O3	5	31.25	3	0.93	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2.64	0.82	1.75	1
JUMLAH																		3.44			
THREATS																					
1	T1	3	18.75	2	0.37	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2.18	0.40	0.77	1	
2	T2	1	6.25	3	0.18	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2.82	0.17	0.35	
3	T3	1	6.25	1	0.6	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1.82	0.11	0.71	2
JUMLAH																		1.83			

Gambar 4.2
Gambar II Posisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
berdasarkan analisis SWOT



Tabel 4.4
Faktor-Faktor Kunci

NO	FAKTOR INTERNAL	
	STRENGTH	WEAKNESSES
1	Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda-Perbup yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan	1 SDM yang dimiliki belum memenuhi kompetensi (gap kompetensi) yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan bersih dan melayani
2	Memiliki struktur organisasi yang memungkinkan memberi pelayanan kepegawaian kepada aparaturnya perangkat daerah	2 Sarana prasarana yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan pelayanan bersih dan melayani
NO	FAKTOR EKSTERNAL	
	OPPORTINITIES	THREATS
1	Pemberlakuan UU ASN dalam sistem Manajemen Kepegawaian	1 Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pelayanan dan pembinaan kepegawaian
2	Perangkat daerah dan masyarakat Kabupaten Sumedang membutuhkan jasa layanan BKPSDM	2 Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional

Gambar 4.3
Bagan Analisis SWOT BKPSDM Kabupaten Sumedang

<p style="text-align: center;">KAFI : Kesimpulan Analisis Faktor Internal</p> <p style="text-align: center;">KAFE : Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal</p>	<p>STRENGTHS</p> <ol style="list-style-type: none"> Memiliki kewenangan dalam mengkoordinasikan, memfasilitasi, mengendalikan, dan membina dalam kegiatan pengembangan aparatur Memiliki struktur organisasi yang memungkinkan memberi pelayanan kepegawaian kepada aparatur perangkat daerah. Adanya peraturan perundangan yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM (UU-PP-Perpres-Permen-Perda-Perbup yang mendukung tugas dan fungsi urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan 	<p>WEAKNESSES</p> <ol style="list-style-type: none"> SDM yang dimiliki belum memenuhi kompetensi (gap kompetensi) yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan bersih dan melayani Implementasi <i>system reward and punishment</i> dalam pembinaan aparatur belum optimal; Sarana prasarana yang dimiliki belum memenuhi kebutuhan pelayanan bersih dan melayani
<p>OPPORTUNITIES</p> <ol style="list-style-type: none"> Perangkat daerah dan masyarakat Kabupaten Sumedang membutuhkan jasa layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Adanya dukungan dari pemerintah daerah, provinsi, dan pusat dan perguruan tinggi dalam meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pemberlakuan Undang-undang ASN dalam sistem manajemen kepegawaian 	<p>ASUMSI STRATEGI S-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan pelayanan kepegawaian kepada aparatur PD dan masyarakat sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku tentang pelayanan Mengoptimalkan rewards and punishment dalam upaya peningkatan kinerja Meningkatkan kompetensi pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas serta menyiapkan aparatur untuk menghadapi persaingan sebagai dampak pemberlakuan Undang-undang ASN 	<p>ASUMSI STRATEGI W-O</p> <ol style="list-style-type: none"> Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan PD serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta peningkatan mutu pelayanan kepegawaian Meningkatkan kompetensi pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas serta menyiapkan aparatur untuk menghadapi persaingan sebagai dampak pemberlakuan Undang-undang ASN Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta mengoptimalkan anggaran yang bersumber dari APBD dan dana lainnya untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian dengan sarana dan prasarana yang lebih modern berbasis IT
<p>THREATS</p> <ol style="list-style-type: none"> Masih lemahnya koordinasi antar instansi terkait pelayanan dan pembinaan kepegawaian masih adanya pelanggaran disiplin pegawai; Rendahnya persepsi PD terhadap urgensi pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja ASN sebagai aset/human capital di birokrasi pemerintahan 	<p>ASUMSI STRATEGI S-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Mengoptimalkan rewards and punishment dalam upaya peningkatan kinerja Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dengan uji dan pengembangan kompetensi Mengoptimalkan dan mengarahkan pengembangan kompetensi fungsional dengan peningkatan kesejahteraan aparatur fungsional. 	<p>ASUMSI STRATEGI W-T</p> <ol style="list-style-type: none"> Mensinergikan dukungan <i>stakeholder</i> dalam pelayanan kepegawaian Melaksanakan pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan <i>reward and punishment</i>

3. Rendahnya motivasi PNS untuk memangku jabatan fungsional		3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta mengoptimalkan anggaran yang bersumber dari APBD dan dana lainnya untuk pengembangan kompetensi fungsional
---	--	--

Berdasarkan hasil analisis SWOT tersebut diatas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang berada pada kuadran II yaitu pada posisi antara peluang dan kelemahan sehingga perlu diambil strategi diversifikasi dalam peningkatan kompetensi sumber daya aparatur terhadap pelayanan. Oleh karena itu strategi yang dihasilkan berdasarkan interaksi S + O, S + T, W + O, dan W + T adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pelayanan kepegawaian kepada aparatur PD dan masyarakat sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku tentang pelayanan.
2. Mensinergikan dukungan *stakeholder* dalam pelayanan kepegawaian.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana serta mengoptimalkan anggaran yang bersumber dari APBD dan dana lainnya untuk meningkatkan kinerja pelayanan kepegawaian dengan sarana dan prasarana yang lebih modern berbasis IT.
4. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan PD serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta peningkatan mutu pelayanan kepegawaian.
5. Melaksanakan pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan *reward and punishment*.
6. Meningkatkan kompetensi pegawai dalam upaya meningkatkan kualitas serta menyiapkan aparatur untuk menghadapi persaingan sebagai dampak pemberlakuan Undang-undang ASN.
7. Mengoptimalkan rewards and punishment dalam upaya peningkatan kinerja.
8. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dengan uji dan pengembangan kompetensi.
9. Mengoptimalkan dan mengarahkan ASN untuk pengembangan kompetensi fungsional dan peningkatan kesejahteraan aparatur fungsional.

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 Renstra BKPSDM 2018-2023

Tujuan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian dan pengembangan kompetensi aparatur oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang adalah :

“Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berintegritas”

4.1.2 Sasaran Renstra BKPSDM 2018-2023

“Meningkatnya Kompetensi, Kinerja, Disiplin ASN dan Pelayanan Kepegawaian yang bersih dan melayani”

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 Sasaran	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-				
					2019	2020	2021	2022	2023
1	Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Kompetensi, Kinerja, Disiplin ASN dan Pelayanan Kepegawaian yang bersih dan melayani	Indeks Profesionalitas ASN	59.00	65.00	70.00	75.00	80.00	85.00
			Indeks Sistem Merit ASN	48.90	60.00	66.25	72.50	78.75	85.00
2	Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas internal perangkat daerah	Nilai Sakip Perangkat Daerah	B	BB	A	A	A	A
			Tingkat Penyerapan Anggaran Perangkat Daerah	90,90%	98%	98%	98%	98%	98%
			Jumlah Inovasi Perangkat Daerah	n/a	1	1	1	1	1
			Indeks Pembangunan Zona Integritas	56,05	65	70	75	80	85

Formula Indikator Sasaran pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Formula Indikator Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Formula Indikator Sasaran
1	2	3	4
1	Meningkatkan ASN yang Profesional, Bersih, Berintegritas dan Melayani	Indeks Profesionalitas ASN	Koef (1-gaps) + koef (Kj) + koef (1- ξ SI (Inex)) + Koef (1-inDiscpl)
		Indeks Sistem Merit ASN	Σ skor penilaian atas kriteria indikator sistem merit dibagi total bobot kriteria indikator sistem merit

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. 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 2018-2023 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. Berdasarkan Penjabaran faktor internal, faktor eksternal dan penjabaran strategi maka strategi dan arah kebijakan BKPSDM sebagai berikut :

5.1.1 Strategi BKPSDM Kabupaten Sumedang :

1. Meningkatkan kualitas, pemerataan dan penyebaran pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya
2. Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur
3. Mengembangkan integrasi sistem data dan informasi kepegawaian
4. Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan pemerintah daerah serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan

5.1.2 Arah Kebijakan

- 1 Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM
- 2 Redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan asesment
- 3 Menerapkan sistem reward and punishment yang seimbang dan terintegrasi dalam rangka meningkatkan kinerja
- 4 Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana serta pendanaan dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan organisasi
- 5 Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi
- 6 Penguatan sistem informasi dan data kepegawaian
- 7 pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem tunjangan kinerja pegawai.
- 8 Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit
- 9 Penerapan sistem promosi terbuka, transferan, kompetitif, dan berbasis kompetensi (Talent Pool).

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Kompetensi, Kinerja, Disiplin ASN dan Pelayanan Kepegawaian yang bersih dan melayani	1 Meningkatkan kualitas, pemerataan dan penyebaran pegawai yang proporsional sesuai dengan kompetensinya	1 Memberikan fasilitas bagi peningkatan profesionalisme SDM
			2 Redistribusi PNS sesuai Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan asesment
		2 Meningkatkan koordinasi dengan Perangkat Daerah dalam meningkatkan profesionalisme dan sinergitas aparatur	1 Menerapkan sistem reward and punishment yang seimbang dan terintegrasi dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja
			3 Mengembangkan integrasi sistem data dan informasi kepegawaian
		2 Meningkatkan penyempurnaan pelayanan kepegawaian melalui teknologi informasi	
		3 Penguatan sistem informasi dan data kepegawaian	

		4 Meningkatkan koordinasi dan sinergitas program dengan pemerintah daerah serta pemerintah pusat untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan	1 pengevaluasian kinerja sesuai standart dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem tunjangan kinerja pegawai 2 Penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit 3 Penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, dan berbasis kompetensi (Talent Pool)
Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas internal perangkat daerah	Meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja perangkat daerah	Meningkatkan Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah

Tabel 5.2
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Arah Kebijakan Non Urusan

Tujuan Renstra	Sasaran Renstra	Strategi Renstra	Arah Kebijakan Renstra
Meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance)	Meningkatnya kapasitas dan kapabilitas internal perangkat daerah	Meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja perangkat daerah	Meningkatkan Akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

6.1 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 2018-2023.
2. Menindaklanjuti Renstra dengan penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Rencana Kerja 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.

6.2. Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023

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 :

No.	Program/Kegiatan
	Urusan Pendidikan dan Pelatihan
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 Manajerial
9	Pengembangan Kompetensi Teknis
10	Pengembangan Kompetensi Fungsional
11	Analisis dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Aparatur
	Urusan Kepegawaian
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
	Non Urusan
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
4	Penataan Halaman 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

6.3 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 mengikuti Uji Kompetensi
3. Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik
4. Persentase Penempatan Jabatan Eselon ASN sesuai Kualifikasi
5. Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS
6. Persentase pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan
7. Persentase pegawai yang terlayani administrasi kepegawaian
8. Persentase ketersediaan data pegawai yang akurat

6.4 Kelompok Sasaran

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

a. Aparatur Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah 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.

6.5 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.

Formula Indikator Program pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut :

Tabel 6.3
Formula Indikator Program Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

No	Program	Indikator Program	Formula
1	Program Pengembangan Kompetensi Aparatur	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	$\frac{\text{Jumlah PNS yang mengikuti pengembangan kompetensi}}{\text{jumlah PNS}} \times 100\%$
		Persentase ASN yang mengikuti Uji Kompetensi	$\frac{(\text{Jumlah PNS yang mengikuti uji kompetensi})}{(\text{jumlah PNS pelaksana} + \text{jumlah PNS Struktural})} \times 100\%$
2	Program Pembinaan, Pengembangan dan Pengelolaan Manajemen Aparatur	Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik	$\frac{(\text{Jumlah PNS yang nilai nya minimal baik})}{\text{jumlah PNS}} \times 100\%$
		Persentase Penempatan Jabatan Eselon ASN sesuai Kualifikasi	$\frac{(\text{Jumlah jabatan Eselon sesuai pendidikan})}{\text{jumlah jabatan eselon}} \times 100\%$
		Persentase penurunan pelanggaran disiplin PNS	$\frac{(\text{Jumlah PNS Hukuman Disiplin})}{\text{jumlah PNS}} \times 100\%$
		Persentase pemetaan jabatan pelaksana sesuai kebutuhan	$\frac{(\text{Jumlah jabatan pelaksana yang sesuai dengan kebutuhan})}{\text{jumlah jabatan pelaksana}} \times 100\%$
		Persentase pegawai yang terlayani administrasi kepegawaian	$\frac{(\text{Jumlah pensiun dan kenaikan pangkat})}{\text{jumlah PNS yang mengajukan pensiun dan kenaikan pangkat}} \times 100\%$
		Persentase ketersediaan data pegawai yang akurat	$\frac{(\text{Jumlah data PNS yang akurat})}{\text{jumlah PNS}} \times 100\%$

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Tujuan penyusunan RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 adalah :

1. Menetapkan pedoman untuk penyusunan rencana strategis organisasi perangkat daerah, rencana kerja pemerintah daerah, rencana kerja PD, dan perencanaan penganggaran.
2. Menetapkan pedoman untuk penyusunan RPJMD dan RKPD serta perencanaan penganggaran kabupaten Sumedang.
3. Mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang sinergis dan terpadu antara perencanaan pembangunan nasional, provinsi dan daerah.

Sasaran RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 yang terkait dengan **Misi-4** yakni **Menata Birokrasi Pemerintah yang Responsif dan bertanggung jawab secara professional dalam pelayanan masyarakat**, dengan Sasaran : **Meningkatnya Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara**

Mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023 yang menetapkan indikator kinerja :

1. Indeks Profesionalitas ASN
2. Indeks Sistem Merit 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 (2018-2023) 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 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Indeks Profesionalitas ASN	59.00	65.00	70.00	75.00	80.00	85.00	85.00
2	Indeks Sistem Merit ASN	48.90	60.00	66.25	72.50	78.75	85.00	85.00
3	Nilai Sakip Perangkat Daerah	B	BB	A	A	A	A	A

4	Tingkat Penyerapan Anggaran Perangkat Daerah	90,90%	98%	98%	98%	98%	98%	98%
5	Jumlah Inovasi Perangkat Daerah	n/a	1	1	1	1	1	1
6	Indeks Pembangunan Zona Integritas	56,05	65	70	75	80	85	85

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 telah disusun secara substansi mengacu pada Rencana Pemerintah Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2018-2023. Dengan demikian komponen yang ada didalamnya telah memuat apa yang menjadi harapan Pemerintah Kabupaten Sumedang yang tercermin dalam visi dan misi Kepala Daerah terpilih tahun 2018-2023 yang dijabarkan kedalam Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang tentunya akan sukses mengimplementasikan rencana strategisnya apabila didukung sepenuhnya oleh segenap aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang serta kerjasama yang baik dengan para pemangku kepentingan (Stakeholder).

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang periode 2018-2023 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 2018-2023 tersebut.