

PERUBAHAN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMEDANG
TAHUN 2018



PEMERINTAH KABUPATEN SUMEDANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Empang No. 01 Telp (0261) 201344 Fax. (0261) 202540
SUMEDANG 45311

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas Limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya, sehingga penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 dapat diselesaikan dengan baik.

Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini merupakan tahapan penting dalam melaksanakan Rencana Strategik (RENSTRA) yang akan menuntun manajemen dan seluruh anggota organisasi pada capaian kinerja yang diinginkan. Dengan berdasarkan pada perencanaan kinerja yang baik maka pelaksanaan RENSTRA juga dapat dipantau tingkat pencapaiannya secara lebih operasional serta dengan melihat berbagai kemungkinan dan alternatif untuk meningkatkan dan memacu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara lebih cepat. Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan, dan Program serta Rencana Kinerja Tahun 2018.

Dengan disusunnya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018, semoga dapat diimplementasikan sebaik-baiknya demi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

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

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Dasar Hukum	2
1.3. Maksud dan Tujuan.....	3
1.4. Profil Organisasi	4
BAB II RENCANA STRATEGIS	10
2.1. Visi dan Misi	10
2.2. Tujuan dan Sasaran	11
2.3. Strategi dan Kebijakan	12
BAB III RENCANA KINERJA TAHUN 2018	14
3.1. Sasaran I	14
3.2. Sasaran II	15
BAB IV PENUTUP	16
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan semangat Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme, Pemerintah telah menerbitkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Instruksi Presiden ini merupakan jawaban nyata atas pentingnya penyelenggaraan pemerintah yang berkinerja dan akuntabel. Pemerintah yang berkinerja tidak hanya diukur dari keberhasilan pemerintah dalam menjalankan program kerjanya, akan tetapi yang lebih penting adalah bagaimana seluruh kebijakan, program dan kegiatan tersebut dapat dirasakan dan bermanfaat bagi masyarakat. Sistem AKIP juga merupakan sistem yang komprehensif untuk memperbaiki proses-proses pengambilan keputusan mulai dari perumusan kebijakan strategik, perencanaan kinerja, pelaksanaan, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja, sehingga setiap instansi pemerintah didorong untuk dapat akuntabel dan meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan.

Dalam sistem AKIP, rencana strategis, rencana kinerja dan penetapan kinerja mempunyai keterkaitan yang sangat erat sebagai dokumen perencanaan. Jika rencana strategis memberikan arah pembangunan organisasi dalam jangka menengah, maka rencana kinerja dan penetapan kinerja menetapkan target dan komitmen kinerja yang akan diwujudkan pada suatu tahun tertentu. Setiap tahun Rencana Strategis ini dituangkan dalam suatu rencana kinerja tahunan (annual performance plan). Rencana kinerja ini merupakan penjabaran lebih lanjut dari Rencana Strategis, didalamnya memuat seluruh rencana atau target kinerja yang hendak dicapai dalam satu tahun yang dituangkan dalam sejumlah indikator kinerja strategis (strategic performance indicators) yang relevan. RENCANA KINERJA TAHUNAN 2018 BKPSDM KABUPATEN SUMEDANG kinerja yang telah disesuaikan dengan ketersediaan alokasi anggaran, dituangkan dalam suatu penetapan kinerja dan pada setiap akhir tahun, penetapan kinerja ini akan dipertanggungjawabkan capaian kinerjanya dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Perencanaan Kinerja (Performance Planning) adalah proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja, serta targetnya berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis. Rencana kinerja merupakan jembatan antara Rencana Strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat informasi kinerja (performance information), yakni hasil pengolahan data capaian kinerja yang membandingkan antara realisasi capaian kinerja (performance result) dengan rencana kinerja (performance plan) yang ada sehingga diperoleh pengetahuan mengenai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi dan dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja instansi

1.2. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan perubahan RKT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004, tentang Rencana Kerja Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010, tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
8. Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

9. SK Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Sumedang;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 18 Tahun 2014 tentang prosedur perencanaan dan penganggaran daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran daerah Kabupaten Sumedang tahun 2014 Nomor 18);
14. Perda Kabupaten Sumedang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014-2018;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Sumedang;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 18 Tahun 2014 tentang Prosedur Perencanaan dan Penganggaran Daerah Kabupaten Sumedang (Lembaran daerah Kabupaten Sumedang tahun 2014 Nomor 18);
18. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
19. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 25 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
20. Peraturan Bupati Sumedang Nomor 53 Tahun 2017 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Sumedang Tahun 2018.

1.3. Maksud dan Tujuan

Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018, dimaksudkan untuk menjabarkan sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah melalui berbagai kegiatan tahunan.

Adapun tujuan penyusunan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018 adalah :

1. Sebagai jembatan antara Rencana Strategis dengan rencana kegiatan yang lebih operasional;
2. Sebagai media dalam perencanaan kinerja yang merupakan tahap penting dalam manajemen kinerja;
3. Sebagai acuan proses monitoring dan evaluasi kinerja serta melancarkan mekanisme umpan balik bagi peningkatan kinerja;
4. Sebagai bahan patokan untuk berakuntabilitas yaitu dalam rangka mempertanggungjawabkan kinerja;

1.4. Profil Organisasi

Kondisi Umum BKPSDM Kabupaten Sumedang

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:

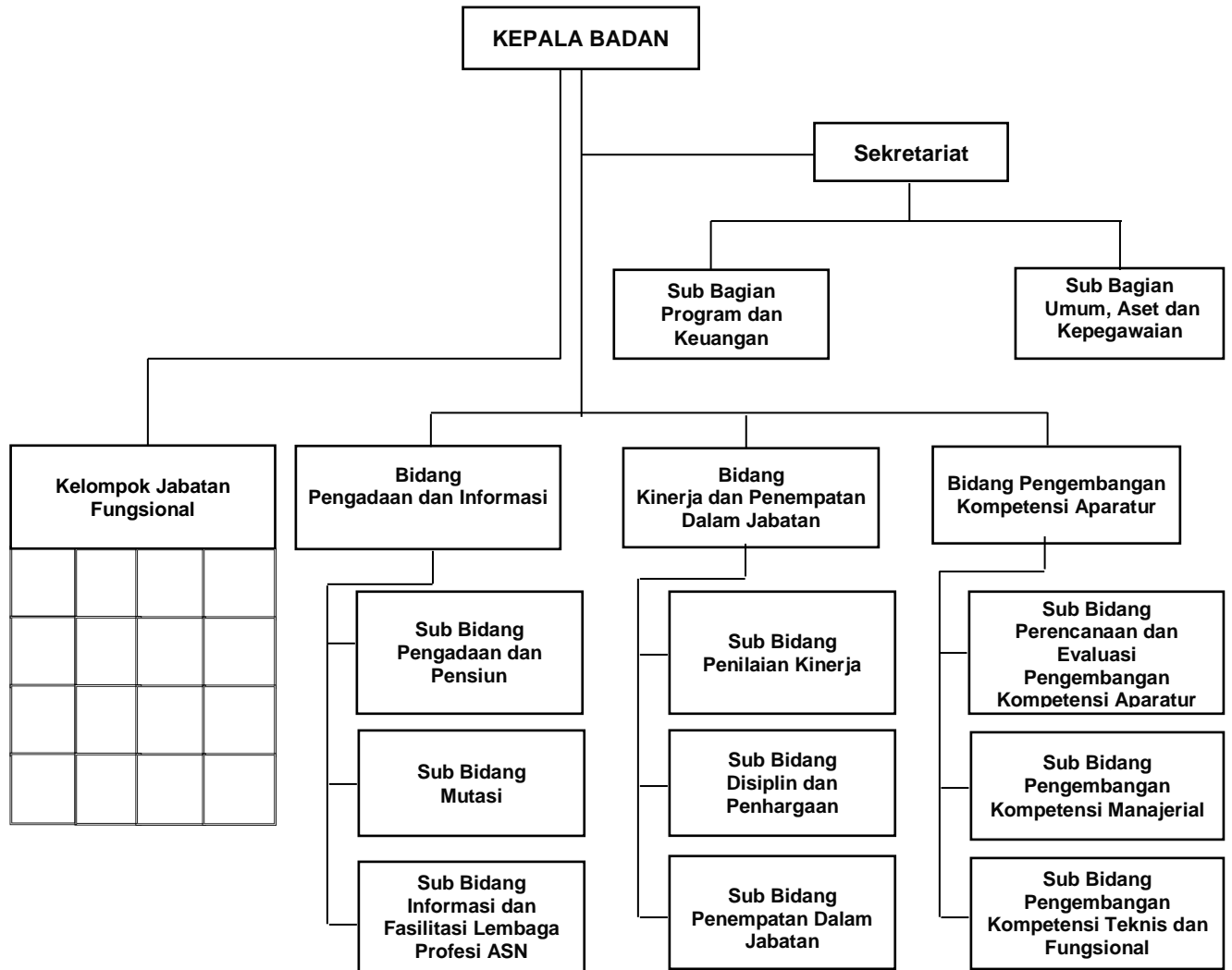
1. unsur pimpinan, adalah kepala.
2. unsur pembantu pimpinan, adalah sekretariat dan sub bagian; dan
3. unsur pelaksana adalah bidang, sub bidang, sub bagian dan kelompok jabatan fungsional.

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:

**Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Sumedang
Berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2016**



Gambar 2.1. Struktur Organisasi BKPSDM Kaupaten Sumedang

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.

Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi

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).

Potensi Sumber daya Manusia BKPSDM.

Pegawai BKPSDM Kabupaten Sumedang sebanyak 49 (Empat Puluh Sembilan) orang dan Tenaga sukarelawan/tidak tetap 6 (Enam) orang merupakan sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang harus melayani Aparatur Pemerintah Kabupaten Sumedang, dimana pada Triwulan II Tahun 2018 berjumlah 11.076 orang PNS.

Sumber daya PNS Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang secara rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
JUMLAH PEGAWAI BKPSDM
BERDASARKAN JENJANG PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN
TAHUN 2018

No.	Pegawai	Jenjang Pendidikan															
		SD		SMP		SMA		D3		S1		S2		S3		JML.	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1.	PNS	0	0	0	0	6	2	3	4	19	6	4	5	0	0	32	17
Jumlah		0	0	0	0	6	2	3	4	19	6	4	5	0	0	32	17
Jumlah L+P		0		0		8		7		25		9		0		49	

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian

Jumlah kualifikasi pegawai berdasarkan golongan/ruang adalah sebagai berikut :

TABEL 2
JUMLAH PEGAWAI BKPSDM
BERDASARKAN GOLONGAN/RUANG
TAHUN 2018

No.	Pegawai	PANGKAT/GOLONGAN				Jumlah
		GOL. I	GOL. II	GOL. III	GOL. IV	
1.	PNS		5	37	7	49
	Jumlah	0	5	37	7	49

TABEL 3
JUMLAH PEGAWAI BKPSDM
YANG MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL
TAHUN 2018

NO	ESELON	JABATAN STRUKTURAL		JUMLAH
		L	P	
1	V	0	0	0
2	IV	5	4	9
3	III	2	2	4
4	II	1	0	1
JUMLAH		8	6	14

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian

Sarana Prasarana

Selain sumber daya aparatur yang kompeten ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai dan pada umumnya keberadaan sarana dan prasarana tersebut mampu menunjang kelancaran pelaksanaan program kegiatan. Namun untuk lebih meningkatkan pelayanan, terutama dalam menyikapi kemajuan pengetahuan dan teknologi yang menuntut BKPSDM mampu memberikan informasi dan pelayanan yang tepat dan cepat maka diperlukan adanya sarana sistem teknologi yang efektif dengan komputerasi (e-layanan, SKP dan SAPK). Perangkat dan program (software).

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG E-layanan) dan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai saat ini masih terbatas padahal keberadaan program/software tersebut akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas data base pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang, sebagai dasar untuk melakukan pembinaan dan pengembangan karir pegawai.

BAB II RENCANA STRATEGIS

Perencanaan Strategis disusun sebagai acuan dalam pengelolaan sumber daya. diharapkan dengan adanya Perencanaan Strategis tersebut, pengelolaan sumber daya dapat dilakukan secara lebih terarah dan terkendali serta dapat mengakomodasi dan mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang terjadi. Komponen Perencanaan Strategis meliputi pernyataan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Strategi pencapaian tujuan dan sasaran yang berupa kebijakan dan program kerja.

Komponen-komponen Perencanaan Strategis tersebut telah dituangkan dalam Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2014-2018. Masing-masing komponen Rencana Strategis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

2.1 Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum **Visi** ialah suatu pandangan jauh ke depan tentang tujuan-tujuan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. **Visi** merupakan gambaran masa depan. Menentukan visi berarti menentukan tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai. Dengan mempunyai **Visi** maka BKPSDM Kabupaten Sumedang akan lebih mampu menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mengejar suatu tujuan yang ingin ditempuh. Oleh karena itu **Visi** sangat diperlukan untuk kita jadikan pengarah tujuan yang terbaik dari ide-ide kreatif kita dan sebagai motivasi utama dari tindakan utama.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, definisi **Visi** adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Visi yang disepakati dan ditetapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang, seiring dengan pelaksanaan tugas pokok dan tidak lepas dari ruang lingkup Visi Pemerintah Kabupaten Sumedang mencerminkan apa yang ingin dicapai oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang.

“APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN SUMEDANG YANG KOMPETEN PADA TAHUN 2018”

Penjelasan VISI:

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang yang memiliki nilai kecerdasan, mempunyai nilai kemandirian, keluhuran budi pekerti, karakter yang handal yang mampu menjawab tantangan akan tuntutan pelayanan publik yang lebih baik sehingga dapat tercapai pada tahun 2018.

Nilai-nilai yang terkandung dalam Visi:

- 1. Kecerdasan:** Setiap ASN Kabupaten Sumedang harus mempunyai kemampuan untuk mendapatkan dan menerapkan pengetahuan, sehingga mampu berfikir dalam menyelesaikan masalah, mampu mengubah sesuatu yang buruk menjadi sesuatu yang positif didalam melaksanakan tugasnya.
- 2. Kemandirian :** Setiap ASN Kabupaten Sumedang harus mampu bertindak sesuai keadaan dalam stuasi dan lingkungan kerjanya dengan penuh inisiatif, kreatif, percaya diri, mampu mempengaruhi lingkungan dan mampu memutuskan dan mengerjakan pekerjaan tugasnya dan dapat bertanggungjawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan yang ddiambil sebelumnya.
- 3. Budi pekerti yang luhur :** Setiap ASN Kabupaten Sumedang dalam kehidupan sehari-harinya harus mempunyai kesadaran bagaimana manusia menjalankan kehidupannya, perbuatan atau tingkah laku harus sesuai dengan rambu-rambu normatif yaitu sopan santun, berdisiplin, bertanggung jawab, ikhlas, jujur dan lain sebagainya.

MISI :

1. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang;
2. Meningkatkan Pengelolaan Manajemen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Sumedang.

2.2 Tujuan dan Sasaran

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Sehingga Tujuan Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Sumedang adalah hasil yang diinginkan untuk kurun waktu lima tahun (2014-2018) dan merupakan penjabaran visi BKPSDM Kabupaten Sumedang yang lebih spesifik dan terukur sebagai upaya mewujudkan visi dan misi pembangunan jangka menengah Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang dalam bidang kepegawaian dan dilengkapi dengan rencana sasaran yang hendak dicapai. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu.

Tujuan dan **sasaran** yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai komitmen dalam mendukung RPJMD Kabupaten Sumedang 2014-2018.

Tujuan dan Sasaran

- Tujuan :

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Sumedang menetapkan tujuan yang akan dicapai sampai dengan tahun 2018 yaitu :

1. Mewujudkan Aparatur perangkat daerah yang kompeten
2. Mewujudkan Kinerja Aparatur dan Pelayanan Kepegawaian yang cepat dan tepat waktu

- Sasaran :

Berdasarkan atas tujuan, selanjutnya BKPSDM Kabupaten Sumedang menjabarkan dalam sasaran-sasaran yang akan dicapai selama periode renstra yaitu :

1. Meningkatnya Kompetensi aparatur
2. Meningkatnya penataan, kinerja aparatur dan pengelolaan kepegawaian

2.3 Strategi dan kebijakan

Misi Kesatu

a. Strategi

Pengembangan diklat-diklat sesuai kebutuhan organisasi dan tupoksi bagi aparatur PD yang berbasis kompetensi

Strategi yang ditetapkan dalam peningkatan kompetensi pegawai diarahkan untuk meningkatkan jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi secara terstruktur, terencana, dan terukur.

b. Kebijakan

Penerapan satu pintu diklat-diklat berbasis kompetensi

Kebijakan yang ditetapkan dalam peningkatan kompetensi pegawai, dititikberatkan pada penyelenggaraan diklat, baik diklat jabatan, teknis maupun fungsional, disamping mengirimkan PNSD untuk mengikuti program-program diklat yang diselenggarakan oleh Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Pusat.

Misi Kedua

a. Strategi

Pelaksanaan proses penataan dan penempatan, meningkatkan kinerja dan pelayanan yang tepat waktu bagi aparatur Kabupaten Sumedang

Strategi pelaksanaan proses penataan dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi diarahkan bahwa penempatan dan penataan personil dalam jabatan perlu disesuaikan dengan standard kompetensi jabatan disertai dengan spesifikasi jabatan yang jelas dan benar-benar diperlukan atas dasar kemampuan dan beban kerja dalam rangka meningkatkan pelayanan publik.

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas aparatur dilaksanakan dengan konsisten, terpadu, dan berkelanjutan dalam setiap pengembangan

karir pegawai, sehingga dapat selalu dijadikan landasan dalam menentukan kebijakan penentuan jabatan, promosi, dan proses pengembangan karir aparatur selanjutnya Strategi penerapan penghargaan dan sanksi (reward and punishment) secara obyektif yaitu dengan pemberlakuan regulasi yang konsisten dalam penegakan aturan. Dengan tegas hukuman dijatuhkan atas dasar perbuatan yang melanggar disiplin.

Pengembangan sistem informasi aparatur sipil negara merupakan perwujudan pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih berkualitas yang didukung dengan sitem informasi yang lebih meningkat sehingga pelayanan administrasi kepegawaian lebih berkualitas. Pengembangan teknologi informasi ke arah yang lebih maju memudahkan pelayanan pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan, pengangkatan, penempatan, kenaikan pangkat, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b. Kebijakan

Penerapan proses penataan dan penempatan berdasarkan kompetensi, reward dan punishment dan pelayanan kepegawaian yang didukung data dan informasi kepegawaian yang terintegrasi

Kebijakan untuk melaksanakan proses penataan dan penempatan pegawai berdasarkan kompetensi dilakukan dengan meningkatkan efektivitas proses pengangkatan dalam jabatan struktural, dimana kompetensi PNS secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu harus mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

melalui revitalisasi pembinaan kepegawaian dengan membangun komitmen kuat dalam mengemban tugas sebagai PNS, disertai pengembangan system reward dan punishment yang tepat dan efektif. Reward diberikan dengan cara yang adil dan bijak. Apabila punishment memang harus dijatuhkan, harus dengan cara yang bijak dan mendidik.

Menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih berkualitas yaitu mengarahkan dan membina agar dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing setiap orang dilaksanakan dengan tepat dan benar/proposional.

Mengembangkan sistem informasi aparatur sipil negara untuk meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih berkualitas yaitu dengan cara meningkatkan sarana dan prasarana yang lebih baik

Menyelenggarakan pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih berkualitas yaitu mengarahkan dan membina agar dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi beban tugas masing-masing setiap orang dilaksanakan dengan tepat dan benar/proposional.

Mengembangkan sistem informasi aparatur sipil Negara untuk meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian secara lebih berkualitas yaitu dengan cara meningkatkan sarana dan prasarana yang lebih baik

BAB III

PERUBAHAN RENCANA KINERJA TAHUN 2018

Perubahan Rencana Kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi terselenggaranya manajemen kinerja (performance management) yang baik. Di dalam Rencana Kinerja ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan Rencana Kinerja dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran serta merupakan komitmen bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Perubahan Rencana Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018, merupakan proses penetapan target-target kinerja berikut kegiatan-kegiatan tahunan beserta indikator kerjanya serta penetapan indikator kinerja sasaran sesuai dengan program, kebijakan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik. Oleh karena itu, substansi dari penyusunan Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) adalah Target dari capaian indikator kinerja.

Berdasarkan Rencana Strategik 2014-2018 yang telah diuraikan pada Bab II, maka Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Tahun 2018 adalah sebanyak 2 sasaran. Sasaran-sasaran tersebut secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

3.1 Sasaran I

Meningkatnya Kompetensi aparatur

Indikator kinerja sasaran Rencana Strategis adalah Jumlah Pengembangan Kompetensi Aparatur Perangkat Daerah. Sasaran tersebut akan dicapai atau direalisasikan melalui Program Pendidikan Kedinasan dan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur yang didukung oleh 7 (Tujuh) kegiatan, yaitu :

1. Analisis Kebutuhan Diklat
2. Evaluasi Diklat
3. Rakor Kediklatan
4. Diklat Kepemimpinan
5. Diklat Teknis
6. Diklat Fungsional
7. Diklat Prajabatan bagi CPNS ASN

Tabel 3.1.

Target Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target
Meningkatnya Kompetensi Aparatur	Jumlah Pengembangan Kompetensi Aparatur Perangkat Daerah	517 orang

3.2 Sasaran II

Meningkatnya penataan, kinerja aparatur dan pengelolaan kepegawaian

Indikator kinerja sasaran Rencana Strategis adalah Jumlah penataan, pelayanan kepegawaian dan penerapan reward dan punishment bagi aparatur perangkat daerah yang didukung data dan informasi kepegawaian. Sasaran tersebut akan dicapai atau direalisasikan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur dan Pengembangan Data dan Informasi yang didukung oleh 13 (Tiga Belas) kegiatan, yaitu :

1. Pengangkatan dan penempatan administrator, pengawas dan Kepala Sekolah
2. Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama
3. Pengangkatan dan Penempatan ASN dalam Jabatan Fungsional
4. Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi
5. Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS
6. Evaluasi Kinerja ASN
7. Verifikasi Dokumen Mutasi Pegawai ASN
8. Pemrosesan pensiun pegawai ASN
9. Analisis Kebutuhan Pegawai ASN
10. Peningkatan Status CPNS menjadi PNS dan sumpah janji PNS ASN
11. Penerimaan CPNS/ASN
12. Pengembangan e-layanan
13. Rakor Kepegawaian

Tabel 3.2.

Target Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target
Meningkatnya penataan, kinerja aparatur dan pengelolaan kepegawaian	Jumlah penataan, pelayanan kepegawaian dan penerapan reward dan punishment bagi aparatur perangkat daerah yang didukung data dan informasi kepegawaian	11.344 orang

BAB IV PENUTUP

Sebagai kesimpulan pada Bab Penutup Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

- 1 Dengan ditetapkannya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, akan dijadikan bahan untuk penyusunan pertanggungjawaban capaian kinerja dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
- 2 Dengan ditetapkannya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, akan menjadi pedoman dalam menajamkan dan mengoperasionalkan rangkaian perencanaan kegiatan sampai dengan penganggaran dan pelaksanaan kegiatan;
- 3 Dengan ditetapkannya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, akan memudahkan manajemen dalam menetapkan beban atau target pada masing-masing unit kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang;
- 4 Dengan ditetapkannya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, maka semua pihak di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang akan terikat untuk menjadikan pedoman operasional dalam melaksanakan kegiatan Tahun Anggaran 2018;
- 5 Dengan ditetapkannya Perubahan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018 ini, dapat dibangun komitmen bersama dari seluruh jajaran organisasi untuk konsisten dalam perencanaan dan realisasi kegiatan baik fisik maupun anggaran.

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)
INDIKATOR PROGRAM/KEGIATAN PADA BKPSDM TAHUN 2018

PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM	TARGET
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Frekuensi Penataan dan Penempatan Pegawai dalam jabatan	19 kali
	Jumlah Pelayanan Pengelolaan administrasi Kepegawaian	7.322 orang
	Jumlah Penilaian prestasi kinerja aparatur	1 dokumen
	Jumlah aparatur yang mendapatkan penghargaan dan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin	350 orang
	Jumlah pengangkatan pegawai sesuai kebutuhan formasi	1 dokumen
Pengangkatan dan penempatan administrator, pengawas dan Kepala Sekolah	Jumlah Pengangkatan dan penempatan administrator, pengawas dan Kepala Sekolah	3 kali
Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama	Jumlah Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama pada Instansi Pemerintah	3 kali
Pengangkatan dan Penempatan ASN dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Pengangkatan dan penempatan jabatan fungsional	3 kali
Pemrosesan Pensiun Pegawai ASN	Jumlah terprosesnya pensiun pegawai	300 orang
Pemberian Penghargaan bagi PNS Berprestasi	Jumlah Penghargaan bagi Aparatur Perangkat Daerah	300 orang
Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	Jumlah Hukuman Disiplin dan Ijin Perceraian Aparatur Perangkat Daerah	50 orang
Verifikasi Dokumen Mutasi Pegawai ASN	Jumlah PNS yang Naik Pangkat, Mutasi dan kenaikan jenjang fungsional	2225 orang
Evaluasi Kinerja ASN	Jumlah Data Laporan Kinerja ASN	1 dokumen
Peningkatan Status CPNS menjadi PNS dan Sumpah Janji PNS ASN	Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS	133 orang
Penerimaan CPNS/ASN	Jumlah Pengangkatan dan penempatan CPNS	1 kali
Analisis Kebutuhan Pegawai ASN	Jumlah pemrosesan rekrutmen pegawai ASN	1 dokumen
Program Pengembangan Data dan Informasi	Jumlah jenis data kepegawaian	1 dokumen
Pengembangan e-layanan	Jumlah dokumen Pengelola Layanan Kepegawaian	1 dokumen
Rakor Kepegawaian	Jumlah ASN yang mengikuti rakor kepegawaian	1 kali
Program Pendidikan Kedinasan	Jumlah aparatur yang mengikuti diklat	517 orang
Diklat Kepemimpinan	Jumlah Pejabat Struktural yang mengikuti Diklat Kepemimpinan	35 orang
Diklat Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	56 orang
Diklat Fungsional	Jumlah Aparatur Fungsional yang mengikuti Diklat Fungsional	5 orang
Diklat Prajabatan bagi CPNS ASN	Jumlah CPNS ASN yang mengikuti diklat prajabatan	133 orang

PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM	TARGET
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Jumlah Pendukung kediklatan	3 dokumen
Analisis Kebutuhan Diklat	Jumlah jenis pengembangan kompetensi yang dibutuhkan aparatur perangkat daerah	1 dokumen
Evaluasi Diklat	Jumlah alumni diklat yang dievaluasi	1 dokumen
Rakor Kediklatan	Jumlah data dan informasi kediklatan	1 dokumen