

**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2018-2023**



**PEMERINTAH KABUPATEN PURWAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jln Veteran Komplek Griya Hegarmanah Ciseureuh Purwakarta (41118)
Telepon (0264) 201019, Faksimili. (0264) 201019, email : bkpsdm@purwakartakab.go.id



BUPATI PURWAKARTA
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI PURWAKARTA
NOMOR : 78.A TAHUN 2019

TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2018-2023

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI PURWAKARTA,

Menimbang : bahwa berdasarkan Pasal 123 ayat (1) 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, maka perlu menetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 dengan Peraturan Bupati Purwakarta;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi 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 Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. 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);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);

8. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
9. 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 459);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1538);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat 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 Provinsi Jawa Barat Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 7);

14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 237);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 4 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan dan Pelaksanaan Musrenbang Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2006 Nomor 4);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Purwakarta Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2012 Nomor 11);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 16 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2008 Nomor 16);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2016 Nomor 9).
19. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2019 Nomor 1).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI PURWAKARTA TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH TAHUN 2018-2023

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta;
2. Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat PD adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta;
3. Bupati adalah Bupati Purwakarta;
4. Daerah adalah Daerah Kabupaten Purwakarta;
5. Perencanaan pembangunan Daerah adalah suatu proses untuk menentukan kebijakan masa depan, melalui urutan pilihan, yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam jangka waktu tertentu di Daerah;
6. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah yang selanjutnya disingkat RPJMD adalah dokumen perencanaan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak dilantik sampai dengan berakhirnya masa jabatan Kepala Daerah;
7. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun;
8. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud disusunnya Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 yaitu sebagai pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan pembangunan dan mengevaluasi hasil kinerja perangkat daerah setiap tahunnya berdasarkan capaian target indikator program yang telah ditetapkan.

Pasal 3

Tujuan disusunnya Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 yaitu :

1. sebagai penjabaran dari RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023;
2. mewujudkan integrasi, sinkronisasi, dan harmonisasi perencanaan pembangunan antar sektor, wilayah dan fungsi maupun tingkatan pemerintahan;
3. sebagai instrumen dalam mengukur capaian kinerja perangkat daerah berdasarkan capaian target indikator program yang telah ditetapkan;

BAB III

SISTEMATIKA RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 4

(1) Sistematika penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2018-2023 sebagai berikut :

a) BAB I PENDAHULUAN

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

b) BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

c) BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih

- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra
 - 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
 - 3.5 Penentuan Isu-isu Strategis
 - d) BAB IV TUJUAN DAN SASARAN
 - 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah
 - e) BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
 - f) BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
 - g) BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
 - h) BAB VIII PENUTUP
- (2) Uraian sistematika sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tertuang pada masing-masing Renstra Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta.

Pasal 5

Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta sebagaimana dimaksud pasal 4 ayat (2) terdiri dari :

1. Dinas Pendidikan
2. Dinas Kesehatan
3. RSUD Bayu Asih
4. Dinas Pekerjaan Umum, Bina Marga dan Pengairan
5. Dinas Tata Ruang dan Permukiman
6. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana
7. Satuan Polisi Pamong Praja
8. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
9. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
10. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
11. Dinas Pangan dan Pertanian
12. Dinas Lingkungan Hidup
13. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
14. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

15. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
16. Dinas Perhubungan
17. Dinas Komunikasi dan Informatika
18. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian
19. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
20. Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Kebudayaan
21. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
22. Dinas Perikanan dan Peternakan
23. Sekretariat Daerah
24. Sekretariat DPRD
25. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
26. Badan Keuangan dan Aset Daerah
27. Badan Pendapatan Daerah
28. Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM
29. Inspektorat
30. Kecamatan Jatiluhur
31. Kecamatan Sukasari
32. Kecamatan Maniis
33. Kecamatan Tegalwaru
34. Kecamatan Plered
35. Kecamatan Sukatani
36. Kecamatan Darangdan
37. Kecamatan Bojong
38. Kecamatan Wanayasa
39. Kecamatan Kiarapedes
40. Kecamatan Pasawahan
41. Kecamatan Pondoksalam
42. Kecamatan Purwakarta
43. Kecamatan Babakancikao
44. Kecamatan Campaka
45. Kecamatan Cibatu
46. Kecamatan Bungursari

Pasal 6

Perubahan Renstra Perangkat Daerah dilakukan apabila terjadi Perubahan RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

BAB IV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Purwakarta

Ditetapkan di Purwakarta
pada tanggal 20-4-2019

BUPATI PURWAKARTA,



ANNE RATNA MUSTIKA

Diundangkan di Purwakarta
pada tanggal 20-4-2019

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PURWAKARTA,



ILIS PERMANA

BERITA DAERAH KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2019 NOMOR 78.A

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan berkah dan rahmat-Nya, dalam proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan merupakan salah satu tolak ukur yang harus digunakan guna mencapai hasil pembangunan yang optimal, sehingga semua kebutuhan masyarakat akan terpenuhi sesuai dengan sasarannya. Perencanaan dibagi menjadi 3 (tiga) kurun waktu yakni Perencanaan jangka Panjang, Perencanaan Jangka Menengah dan Perencanaan jangka pendek atau tahunan.

Rencana Strartegis (Renstra) merupakan dokumen 5 (lima) tahunan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program kegiatan BKPSDM Tahun 2018-2023. Renstra merupakan proses pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang harus mengacu pada RPJMD yang telah ditetapkan, sehingga apa yang dikerjakan akan tepat sasaran dan akan menghasilkan Output dan Outcome yang optimal.

Sehingga dokumen Renstra ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman bagi BKPSDM untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerjanya dalam melayani public

Dengan tersusunnya Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 ini diharapkan dapat dijadikan panduan serta acuan kinerja Lembaga ini dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta pelaksanaan penyusunan laporan kinerja, rencana kerja, evaluasi kerja, indicator kinerja utama, cascading dan dokumen perencanaan lainnya di masa yang akan datang dalam upaya peningkatan pelayanan kepada aparatur. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan program dan kegiatan Pemerintah Kabupaten Purwakarta.

Purwakarta,

2019



DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Maksud dan Tujuan	3
1.4 Sistematika Penulisan	4
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA	8
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	8
2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Purwakarta	19
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	21
2.4 Tantangan dan Peluang Startegi BKPSDM	26
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA	28
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM	28
3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah Terpilih	28
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	30
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	34
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	34
BAB IV TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN	36
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM Kabupaten Purwakarta	36
4.2 Strategi dan Kebijakan	39
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	46
BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	53
BAB VII PENUTUP	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa perangkat daerah wajib menyusun rencana strategis. Rencana strategis merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Rencana strategis perangkat daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah.

Rencana strategis disusun dengan berpedoman pada rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD). Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rencana strategis diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah non kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta merupakan salah satu perangkat daerah pemerintah Kab. Purwakarta yang mempunyai tugas dalam melaksanakan penunjang urusan pemerintahan fungsi kepegawaian, serta fungsi dinas sebagai perumusan kebijakan, perencanaan, dan kegiatan. Hal tersebut telah tercantum sebagaimana dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tanggal 23 November 2016.

Sebagai salah satu perangkat daerah pemerintah Kabupaten Purwakarta, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyusun rencana strategis dengan mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 01 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 dan Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 16 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun

2005-2025. Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 memuat penjabaran visi dan misi Bupati , tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan selama periode 5 (lima) tahun kedepan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusunan rencana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta merupakan hal penting dalam mengembangkan kemampuan untuk menyusun rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta sebagai landasan pelaksanaan pembangunan pemerintah Kabupaten Purwakarta di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 merujuk kepada:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa 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 Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ;
5. 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 Pemabangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

6. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta No. 16 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2005 - 2025;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Purwakarta Tahun 2011-2031;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta;
9. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.
10. Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 180 Tahun 2016 Tentang Perincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 ini adalah sebagai pedoman yang menggambarkan arah kebijakan dan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam pelaksanaan tugas, kewajiban dan tanggungjawab dalam penyelenggaraan pemerintahan bidang kepegawaian selama 5 (lima) tahun kedepan.

1.3.2. Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023 ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Terciptanya integrasi, sinkronisasi, sinergitas dan konsistensi arah pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.;
2. Memberikan kemudahan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah dan terukur;
3. Memberikan kemudahan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan evaluasi kinerja;
4. Menjamin tercapainya penggunaan sumber daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta secara efektif dan efisien;
5. Memberikan informasi kepada pemangku kepentingan tentang rencana program/kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi penjelasan umum yang menggambarkan kondisi yang melatarbelakangi penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta isi dari dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023. Bagian ini meliputi penjelasan dari latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan dalam penyusunan dokumen rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tahun 2018-2023.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA

Gambaran umum pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta merupakan penjelasan yang mendeskripsikan kewenangan pelayanan publik yang

diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gambaran pelayanan dijelaskan melalui data-data yang akurat guna menghasilkan analisis dan dasar argumentasi yang kuat dalam menentukan strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Bagian ini meliputi penjelasan dari tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, tantangan dan peluang pengembangan pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Isu strategis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. ini merupakan gambaran terhadap fenomena lingkungan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, sebagai bahan pertimbangan dalam analisis untuk menghasilkan strategi kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Bagian ini menjelaskan gambaran kondisi pelayanan yang diselenggarakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta faktor-faktor eksternal dan internal dalam organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Bagian ini terdiri dari identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, telaahan Visi, Misi, dan Program Bupati Purwakarta, telaahan Rencana Strategis Pemerintah Kabupaten Purwakarta, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian

Lingkungan Hidup Strategis, dan penentuan isu-isu strategis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Bagian ini menyajikan hasil rumusan dan analisis lingkungan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta yang diterjemahkan kedalam visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta. Bagian ini meliputi penjabaran Visi dan Misi Bupati Purwakarta, tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta, strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF.

Bagian ini merupakan gambaran derifatif atas konsesus pemilihan strategi dan penjabaran atau realisasi melalui kegiatan-kegiatan nyata yang dilaksanakan secara sistematis dan terpadu atas kebijakan yang telah dipilih sesuai dengan perundangan yang berlaku. Bab ini meliputi penjabaran program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta guna mencapai sasaran strategis pada masa lima tahun yang akan datang.

BAB VI INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD KABUPATEN PURWAKARTA.

Bagian ini merupakan penjabaran atas konsep dasar yang menggambarkan tingkat keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran

yang telah ditetapkan baik pada aspek input, proses, output dan outcome sebagai dasar penilaian keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta maupun kesesuaian serta kesesuaian atas pencapaian sasaran dan tujuan dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta. Bab ini meliputi gambaran akan indikator dan standar kinerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan penunjang urusan pemerintahan fungsi kepegawaian. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang Pengadaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pembinaan dan Kesejahteraan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta.

Sedangkan Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016. Selanjutnya, rincian mengenai susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah tersebut diuraikan dalam Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 180 tahun 2016 Tentang Perincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta.

2.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM

Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan penunjang urusan pemerintahan fungsi kepegawaian bidang Pengadaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pembinaan dan Kesejahteraan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan kebijakan teknis bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;

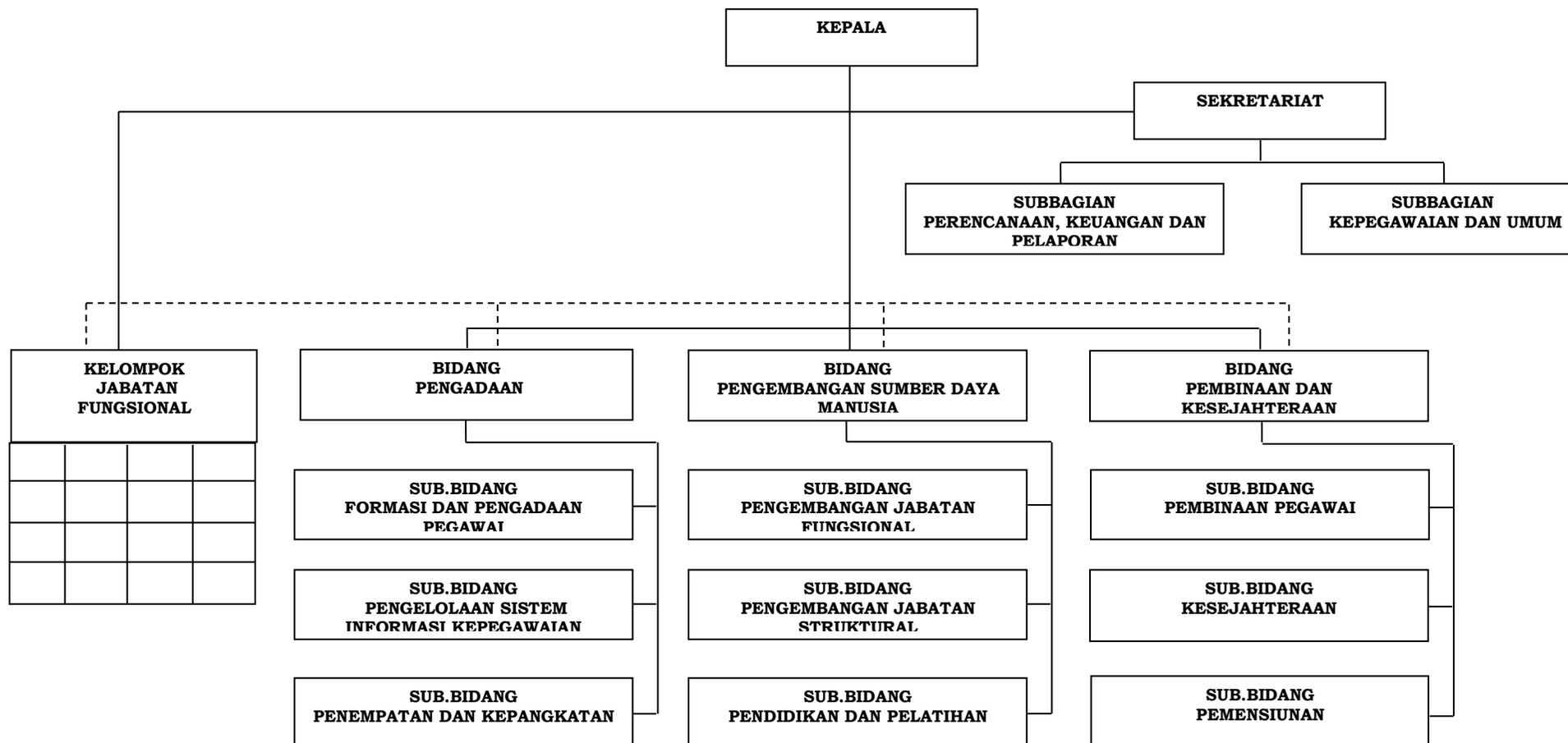
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2. Susunan Organisasi BKPSDM

Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016. Terdiri atas :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri atas :
 1. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
 2. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Bidang Pengadaan terdiri atas :
 1. Sub. Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai;
 2. Sub. Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian; dan
 3. Sub. Bidang Penempatan dan Kepangkatan;
- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas :
 1. Sub. Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional;
 2. Sub. Bidang Pengembangan Jabatan Struktural; dan
 3. Sub. Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, terdiri atas :
 1. Sub. Bidang Pembinaan Pegawai;
 2. Sub. Bidang Kesejahteraan; dan
 3. Sub. Bidang Pemensiunan.
- h. Jabatan Fungsional;

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA**



Perbup No. 148 Tahun 2016

Dari susunan organisasi tersebut, terdapat uraian tugas dari masing-masing, Kepala, Sekretaris, dan Kepala Bidang antara lain sebagai berikut:

Rincian tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 180 Tahun 2016 adalah sebagai berikut :

A. Kepala Badan

Tugas Pokok : Memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Badan dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah;

Fungsi : ➤ Penetapan kebijakan teknis badan kepegawaian dan pengembangan SDM;
➤ Penyelenggaraan urusan pemerintahan & pelayanan umum badan kepegawaian dan pengembangan SDM;
➤ Pengendalian dan penyelenggaraan program dan kegiatan badan kepegawaian dan pengembangan SDM;
➤ Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

B. Sekretariat

Tugas Pokok : Mengelola urusan kesekretariatan meliputi administrasi urusan perencanaan, keuangan dan pelaporan serta kepegawaian dan umum.

Fungsi : a. Perumusan perencanaan kegiatan dan kebijakan teknis sekretariat;
b. Penyelenggaraan perencanaan kegiatan dan anggaran badan;
c. Penyelenggaraan tata kelola keuangan, kepegawaian, umum & pelaporan badan;
d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

a. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan

Tugas Pokok : Melaksanakan pelaksanaan urusan perencanaan, penatausahaan keuangan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan badan.

Fungsi : a. Perencanaan kegiatan sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan;
b. Penyusunan kebijakan teknis sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan;
c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan badan;
d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Tugas Pokok : Melaksanakan pengelolaan urusan administrasi kepegawaian dan umum yang meliputi kepegawaian, keprotokolan, kehumasan, dokumentasi, sarana dan prasarana, logistik keperluan badan.

Fungsi : a. Perencanaan kegiatan sub bagian kepegawaian dan umum;
b. Penyusunan kebijakan teknis sub bagian kepegawaian dan umum;
c. Pelaksanaan administrasi kepegawaian di lingkup badan;
d. Pelaksanaan administrasi umum di lingkup badan;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Bidang Pengadaan

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan formasi pegawai dan pengadaan, pengelolaan informasi pegawai, penempatan dan kepegawaian.

Fungsi : a. Perumusan kebijakan teknis formasi dan pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, penempatan dan kepegawaian pegawai

- negeri sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- b. Perencanaan kegiatan formasi dan pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, serta penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi formasi pengadaan aparatur sipil negara, pengelolaan sistem informasi kepegawaian, serta penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil;
 - d. Penyelenggaraan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pengadaan;
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai

Tugas Pokok : Melaksanakan penyelenggaraan formasi dan pengadaan Aparatur Sipil Negara.

- Fungsi :
- a. Penyusunan kebijakan teknis tentang formasi dan pengadaan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - b. Penyusunan formasi Aparatur Sipil Negara sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Pelaksanaan kegiatan pengadaan Aparatur Negeri Sipil sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Sub Bidang Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Tugas Pokok : Melaksanakan pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.

Fungsi : a) Perencanaan kegiatan pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
b) Penyusunan kebijakan teknis pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
c) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah;
d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Sub Bidang Penempatan dan Kepangkatan

Tugas Pokok : Melaksanakan pelayanan administrasi penempatan dan kepangkatan pegawai negeri sipil.

Fungsi : a. Penyusunan kebijakan teknis penempatan dan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil;
b. Pelaksanaan administrasi penempatan dan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

D. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia.

Fungsi : a. Perencanaan kegiatan pengembangan jabatan fungsional, pengembangan jabatan struktural serta pendidikan dan pelatihan bagi aparatur.
b. Perumusan kebijakan teknis mengenai pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara dalam jabatan struktural & fungsional, pengembangan jabatan struktural dan fungsional sesuai dengan norma,

- standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Perancangan pengembangan karir aparatur sipil negara melalui kegiatan peningkatan kompetensi berupa penugasan dan pemberian izin pendidikan formal serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional, dan teknis sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Penyelenggaraan pelayanan administrasi perpindahan/alih tugas jabatan struktural dan jabatan fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

a. Sub Bidang Pengembangan Jabatan Fungsional

Tugas Pokok : Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan jabatan fungsional pemerintah daerah

- Fungsi : a. Perencanaan kegiatan urusan pengembangan jabatan fungsional;
- b. Perumusan rencana kegiatan dan anggaran (RKA) & dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) untuk pelaksanaan kegiatan urusan pengembangan jabatan fungsional;
 - c. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan jabatan fungsional sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Pelaksanaan administrasi pengembangan jabatan fungsional sesuai norma, standar, prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - e. Pelaksanaan verifikasi dan evaluasi pengembangan jabatan fungsional.

- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Sub Bidang Pengembangan Jabatan Struktural

Tugas Pokok : Melaksanakan proses administrasi pengembangan jabatan struktural.

- Fungsi :
- a. Perencanaan kegiatan urusan pengembangan jabatan struktural;
 - b. Penyusunan kebijakan teknis pengembangan jabatan struktural sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Penyelenggaraan administrasi dan fasilitasi pengembangan jabatan struktural sesuai norma, standar, prosedur yang di tetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Pelaksanaan verifikasi dan evaluasi pengembangan jabatan struktural;
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Tugas Pokok : Melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara.

- Fungsi :
- a. Perencanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur;
 - b. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan & pelatihan aparatur sipil negara;
 - c. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
 - d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
 - e. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara;
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

E. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Tugas Pokok : Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan dan kesejahteraan.

Fungsi : a. Perencanaan kegiatan pembinaan, kesejahteraan, dan pemensiunan pegawai negeri sipil;
b. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan pegawai, kesejahteraan, dan pemensiunan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
c. Penyelenggaraan pembinaan pegawai dan kesejahteraan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
d. Penyelenggaraan administrasi pensiun sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya;

a. Sub Bidang Pembinaan Pegawai

Tugas Pokok : Melaksanakan kebijakanteknis pembinaan, kinerja pegawai & kesejahteraan.

Fungsi : a. Perencanaan kegiatan pembinaan dan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara;
b. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan & penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
c. Penyelenggaraan pembinaan dan sosialisasi kedudukan hukum pegawai sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan pertauran perundang-undangan.

- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

b. Sub Bidang Kesejahteraan

Tugas Pokok : Melaksanakan peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara.

- Fungsi :
- a. Perencanaan kegiatan kesejahteraan pegawai;
 - b. Penyusunan kebijakan teknis mengenai kesejahteraan aparatur sipil negara sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Pelaksanaan pelayanan administrasi pengurusan kartu pegawai;
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

c. Sub Bidang Pemensiunan

Tugas Pokok : Pokok melaksanakan pelayanan administrasi pensiun pegawai negeri sipil.

- Fungsi :
- a. Perencanaan kegiatan pemensiunan pegawai negeri sipil;
 - b. Penyusunan kebijakan teknis mengenai pemensiunan pegawai negeri sipil sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

F. Kelompok Jabatan Fungsional

2.2 Sumber Daya BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Dalam penyelenggaraan penunjang urusan pemerintahan fungsi kepegawaian, BKPSDM mempunyai Kedudukan dinas yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang Pengadaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pembinaan dan Kesejahteraan.

Untuk melaksanakan tupoksinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta memerlukan Sumber Daya Manusia yang memadai. SDM ini merupakan Sumber Daya penting untuk mengoptimalkan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi dari BKPSDM.

Berikut data yang menunjukkan kuantitas sumber daya manusia yang didasarkan kepada beberapa kategori, antara lain :

Tabel 1. Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan/Eselon dan Pelaksana

Jabatan/ Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Eselon II/b	1	-	1
Eselon III/a	1	-	1
Eselon III/b	2	1	3
Eselon IV/a	9	1	10
Eselon IV/b	-	-	-
Non-Eselon	35	16	51
Jumlah	48	18	66

Tabel 2. Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Pangkat/Golongan Ruang dan Pelaksana

Jabatan/ Eselon	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Pembina Utama Muda (IV/c)	2	-	2
Pembina Tk. I (IV/b)	1	-	1
Pembina (IV/a)	4	1	5
Penata Tk. I (III/d)	3	3	6
Penata (III/c)	8	3	11
Penata Muda Tk I (III/b)	2	2	4
Penata Muda (III/a)	8	2	10
Pengatur Tk. I (II/d)	-	-	-
Pengatur (II/c)	16	5	21
Pengatur Muda Tk. I (II/b)	1	-	1
Pengatur Muda (II/a)	3	2	5
Jumlah	48	18	66

Tabel 3 Kondisi Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Lulusan SD	-	-	0
Lulusan SLTP	-	-	0
Lulusan SLTA	23	7	30
Lulusan D1	-	1	1
Lulusan D3	1	1	2
Lulusan D4	4	1	5
Lulusan S1	12	6	18
Lulusan S2	8	2	10
Lulusan S3	-	-	-
Jumlah	44	16	66

Tabel 4. Jumlah Pegawai berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Usia (tahun)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
20-25	3	1	4
26-30	-	-	-
31-35	4	2	6
36-40	14	9	23
41-45	10	2	12
46-50	6	1	7
51-55	9	2	11
56-60	2	1	3
Jumlah	48	18	66

Tabel 5. Jumlah Pegawai berdasarkan Distribusi pada Bidang dan Sekretariat

Bidang	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Sekretariat	13	8	21
Bidang Pengadaan	11	3	14
Bidang Pengembangan SDM	5	4	9
Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	14	2	16
Jabatan Fungsional (Widyaswara)	5	1	6
Jumlah	48	18	66

Sumber: Hasil Pendataan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2018

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta sebagai salah satu Perangkat Daerah menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Konkuren yang terdiri atas Penunjang urusan Pemerintahan Fungsi Kepegawaian. Pelayanan pada bidang Pengadaan, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan.

Standar Pelayanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta meliputi pelayanan :

- 1 Legalisir Dokumen Kepegawaian
- 2 Penyusunan Formasi Pegawai
- 3 Penerbitan SK Jabatan Pelaksana
- 4 Penerbitan SK Pegawai Honoror (PTT)
- 5 Penerbitan SK Pemberhentian Pegawai Honoror (PTT)
- 6 Pengadaan Aparatur Sipil Negara
- 7 Penerbitan Surat Keterangan Kehilangan Dokumen (Kepegawaian)
- 8 Pengajuan Penginputan Data Kepegawaian (Data Baru)
- 9 Pengajuan Penginputan Data Kepegawaian (Data Pindahan/mutasi)
- 10 Pengajuan Perbaikan / Pemutakhiran Data PNS
- 11 Kenaikan Pangkat : Pilihan (Fungsional)
- 12 Kenaikan Pangkat : KPO (Reguler)
- 13 Kenaikan Pangkat : Penyesuaian Ijazah
- 14 Kenaikan Pangkat : Pilihan (Struktural)
- 15 Mutasi Keluar PNS
- 16 Mutasi Masuk PNS
- 17 Pencantuman Gelar
- 18 Perbaikan Dan Penggantian SK Kenaikan Pangkat
- 19 Perbaikan Dan Penggantian SK Pengangkatan (PNS)
- 20 Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Tertentu
- 21 Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing
- 22 Pengangkatan Jabatan Fungsional Melalui Perpindahan
- 23 Pemberhentian Jabatan Fungsional Tertentu

- 24 Pengangkatan Kembali Jabatan Fungsional Tertentu
- 25 Pengangkatan Jabatan Fungsional Dari Keterampilan Ke Keahlian
- 26 Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional
- 27 Penerbitan Surat Izin Seleksi Tugas Belajar
- 28 Pengusulan Tugas Belajar
- 29 Penerbitan Surat Izin Seleksi Ijin Belajar
- 30 Penerbitan Surat Izin Belajar
- 31 Penerbitan Surat Keterangan Belajar
- 32 Perbaikan Surat Keputusan/Perintah
- 33 Penggantian Surat Keputusan/Perintah Jabatan Fungsional
- 34 Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP)
- 35 Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 1
- 36 Fasilitasi Penyelenggaraan Ujian Dinas Tingkat 2
- 37 Fasilitasi Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil
- 38 Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan :
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
- 39 Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan :
Administrator
- 40 Fasilitasi Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan :
Pengawas
- 41 Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Teknis
- 42 Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Fungsional Tertentu
- 43 Penerbitan Surat Rekomendasi Persetujuan Diklat Di Perangkat Daerah
- 44 Verifikasi Pengajuan Tunjangan Kinerja Daerah Pada Bulan Berjalan
- 45 Pengajuan Penghargaan Satyalancana Karyasatya
- 46 Pengajuan Pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg)
- 47 Pengajuan Karis / Karsu
- 48 Pengajuan Kartu Peserta Taspen
- 49 Penerbitan SK Pensiun Yang Mencapai Batas Usia Pensiun (BUP)
- 50 Penerbitan SK Pensiun Janda/Duda
- 51 Penerbitan SK Pensiun (APS-Diberhentikan Dengan Hormat)
- 52 Penerbitan SK Pensiun Meninggal Dunia Aktif (MDA-Tewas)

- 53 Penerbitan SK Pensiun (APS–Cukup Masa Pensiun)
- 54 Penerbitan SK Pensiun (APS-Uzur / Sakit)
- 55 Penerbitan SK Pemberhentian Dengan Hormat Tanpa Hak Pensiun Sebagai PNS
- 56 Permohonan Masa Persiapan Pensiun (MPP)
- 57 Pengajuan Sk Petikan Ke 2/3 (Sk Pensiun Hilang)
- 58 Pemberian Hukuman Disiplin Sedang/Berat Bagi PNS
- 59 Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik (usulan/permohonan)
- 60 Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Menjadi Anggota Partai Politik (temuan)
- 61 Penerbitan Surat Keputusan Izin Perceraian Bagi PNS
- 62 Pemberian Cuti Diluar Tanggungan Negara (CLTN)

Penunjang urusan Pemerintahan Fungsi Kepegawaian tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan ketatausahaan Badan.

Sebagaimana target indikator sasaran RPJMD 2013-2018 untuk penunjang urusan pemerintahan fungsi kepegawaian, antara lain :

1. Jumlah Aparatur Yang Mengikuti Diklat/Bimtek
2. Jumlah Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran/Indisipliner

Dibawah ini kami sajikan capaian kinerja Renstra BKD Tahun 2013-2018 pada kahir periode, sebagai bahan pertimbangan perencanaan di masa yang akan datang.

*Tabel 2.1 Review Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta*

No	Indikator Kinerja	Target SPM/IKK	Target Renstra BKD 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	Jumlah Aparatur Yang Mengikuti Diklat/Bimtek (Orang)		600	150	150	150	150	90	197	87	66	189	15%	131,33%		44%	126%
2	Jumlah Pegawai Yang Melakukan Pelanggaran/Indisipliner (Orang)		95	90	85	85	85	12	61	157	40	39					

*Tabel 2.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan pelayanan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta*

Uraian	Anggaran pada tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.152.754.100	1.965.000.000	2.607.000.000	1.998.970.000	2.052.757.000	1.802.080.900	1.702.302.600	2.333.739.300	1.192.757.226	1.064.730.850	83.71%	86.63%	89.52%	59.67%	51.87%	9,134,275,500	7,243,826,196
Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Daerah	770.000.000	1.675.000.000	3,025,000,000	520,230,000	875,000,000	717,035,000	1,236,239,500	2,902,591,600	458,548,000	807,900,300	93.12%	73.81%	95.95%	88.14%	92.33%	6,165,230,000	5,475,994,160
TOTAL	2.922.754.100	3,640,000,000	5,632,000,000	2,519,200,000	2,927,757,000	2,519,115,900	2,938,542,100	5,236,330,900	1,651,305,226	1,872,631,150	84.18%	87.00%	90.00%	60.11%	52.33%	15,299,505,500	12,719,820,356

Adapun Anggaran keseluruhan BKPSDM adalah sebagai berikut :

Uraian	Anggaran pada tahun Ke-					Realisasi Anggaran pada tahun Ke-					Rasio antara Realisasi dan Anggaran pada tahun ke-					Rata-rata Pertumbuhan	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Anggaran	Realisasi
BELANJA DAERAH	13.324.340.053	28.034.660.868	28,712,105,133	10.450.452.520	16.754.298.440	8.711.139.670	23.088.017.708	26,691,944,782	8.386.880.202	13.645.273.576	65.38%	82.36%	92.96%	80.25%	81.44%	83,872,418,262	69,607,037,077.20
Belanja Tidak Langsung	8.900.510.033	20.460.096.542	20,901,105,133	5.794.468.520	10.587.621.440	4.741.449.163	16.192.960.823	19,980,412,480	4.879.237.683	9.345.416.176	53.27%	79.14%	95.60%	84.21%	88.27%	58,173,704,516	47,663,143,384.20
Belanja Langsung	4.423.830.020	7.574.564.326	7,811,000,000	4.655.984.000	6.166.677.000	3.969.690.507	6.895.056.885	6,711,532,302	3.507.642.519	4.299.857.400	89.73%	91.03%	85.92%	75.34%	69.73%	25,698,713,746	21,943,893,693.00

2.4. Tantangan dan Peluang Strategis BKPSDM

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi tersebut harus dipandang sebagai suatu tantangan dan peluang dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Perangkat Daerah tersebut. Tantangan dan peluang dalam pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kab. Purwakarta dalam melaksanakan urusan penunjang pemerintahan fungsi kepegawaian terbagi ke dalam tiga bidang Pengadaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

2.4.1. Bidang Pengadaan

Bidang Pengadaan merupakan bidang yang merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan formasi pegawai dan pengadaan, pengelolaan informasi pegawai, penempatan dan kepegawaian di Kabupaten Purwakarta terdiri dari Penataan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS, Seleksi Penerimaan Aparatur, Pembuatan Website BKPSDM Kab. Purwakarta, Pemuktahiran Sistem Kepegawaian

2.4.2. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

Merumuskan dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia Perencanaan kegiatan pengembangan jabatan fungsional, pengembangan jabatan struktural serta pendidikan dan pelatihan bagi aparatur, Perumusan kebijakan teknis mengenai pengangkatan, perpindahan, dan pemberhentian aparatur sipil negara dalam jabatan struktural & fungsional, pengembangan jabatan struktural dan fungsional,

Tantangan yang dihadapi oleh bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah Posisi jabatan struktural/fungsional PNS yang masih belum terisi serta adanya pejabat struktural yang belum mengikuti Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan

Peluang yang dimiliki oleh Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelola PNS yang profesional dalam penataan manajemen PNS

2.4.3. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan dan kesejahteraan. Perencanaan kegiatan pembinaan dan penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara, Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pembinaan pegawai, kesejahteraan, dan pemensiunan pegawai negeri sipil serta Penyelenggaraan pembinaan pegawai dan kesejahteraan

Tantangan yang dimiliki oleh Bidang Pembinaan dan kesejahteraan Penerapan aturan disiplin pegawai masih belum sepenuhnya mengacu perundangan yang terbaru serta Masih cukup tingginya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS

Peluang yang dimiliki oleh bidang pembinaan Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar PNS berdisiplin dan professional.

BAB III
PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS
BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKPSDM

Tugas dan Fungsi pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan aparatur adalah pelayanan Bidang Pengadaan, Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a) Sistem Manajemen Kepegawaian Belum Mampu Mendorong Peningkatan Profesionalisme, Kompetensi dan Mekanisme *Reward And Punishment* yang Adil.
- b) Adanya kesenjangan antara usulan formasi pegawai dengan penetapan kebutuhannya
- c) Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian

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

Sesuai dengan Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta yang tercantum dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 yaitu : Visi : **“MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA”**. Visi Pembangunan Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 ini menjadi arah cita-cita bagi pembangunan yang secara sistematis bagi penyelenggara pemerintahan daerah dan segenap pemangku kepentingan pembangunan di Kabupaten Purwakarta.

Adapun Penjelasan dari Visi **“MEWUJUDKAN PURWAKARTA ISTIMEWA”** ini adalah mengerahkan segala potensi yang ada guna mencapai suatu kondisi wilayah dengan tatanan Purwakarta Istimewa dalam nilai-nilai yang bersifat realitas, bukan hanya dari sisi tekstual, tetapi harus lebih bersifat aplikatif-kontekstual mewujudkan Purwakarta Istimewa menjadi semangat yang nyata dengan semangat 5 Sila dari Pancasila.

Misi Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023 merupakan penjabaran dari Misi Tahap IV dalam RPJPD Kabupaten Purwakarta 2005-2025 dan integrasi dari sasaran yang akan dicapai pada Misi Tahap IV tersebut. Adapun Misi tersebut terdiri dari :

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial
2. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional
3. Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Pariwisata Berwawasa
4. Mengembangkan Perekonomian Rakyat Yang Kokoh Berbasis Desa

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta dengan Dokumen RPJMD Tahun 2018-2023, maka dalam penyusunannya harus menjadikan Dokumen Perencanaan Jangka menengah tersebut sebagai acuan, artinya indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Purwakarta harus diarahkan untuk mencapai target kinerja sesuai dengan kewenangan BKPSDM yang telah dicantumkan dalam target Kinerja RPJMD.

Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Misi Pemerintah Kabupaten Purwakarta, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkontribusi untuk mewujudkan Misi Dua dalam RPJMD sesuai dengan kewenangan yang dimiliki yaitu : “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional”, dengan Sasaran : “Meningkatnya Kualitas Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”. Adapun Arah Kebijakan dalam mendukung pencapaian sasaran tersebut adalah “meningkatkan kapasitas pengelolaan sumberdaya aparatur pemerintah daerah yang profesional dan kompeten”.

Target Kinerja yang akan dicapai selama 5 (Lima) Tahun kedepan diantaranya adalah :

1. Jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik
2. Persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi/ berinovasi/ teladan/ dedikasi dan ASN Purna Bhakti / Pensiun
3. persentase lembaga Penyelenggara dan pengelola Diklat terakreditasi yang bekerjasama dengan BKPSDM Kab. Purwakarta

4. Jumlah Sistem Manajemen Kepegawaian Berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik

Dalam mencapai Arah Kebijakan dan Target Kinerja selama Tahun 2018-2023 di BKPSDM Kabupaten Purwakarta pencapaiannya akan dilakukan melalui Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur; dan Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Daerah (Program Peningkatan Potensi dan Kompetensi SDM Aparatur pemerintah, Program Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Aparatur Pemerintah, Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara, dan Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur Pemerintah).

3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra

Dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun, dan bersumber dari dokumen RPJMD Kabupaten Purwakarta periode 2018-2023. Sedangkan RPJMD Kabupaten Purwakarta bersumber dari RPJMD Propinsi yang tentu saja inspirasi dan sumbernya adalah RPJP Nasional dan RPJM Nasional. Dari RPJM Nasional melahirkan Renstra Kementrian yang relevan dan searah dengan Renstra Kabupaten/Kota. Dalam hal ini, Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta harus relevan dan searah dengan Renstra Kementerian PAN-RB, BKN Pusat, dan Renstra LAN RI serta Renstra BKD Propinsi Jawa Barat.

Untuk menunjukan prioritas dalam menjalankan perubahan menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan, dirumuskan Sembilan agenda prioritas dalam pemerintahan kedepan yang disebut Nawa Cita, yaitu :

1. Menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara.
2. Membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.
3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerahdaerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan.

4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi system penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
5. Meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia.
6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsabangsa Asia lainnya. Dalam agenda ini, peningkatan daya saing tenaga kerja menjadi salah satu aspek pembangunan yang sangat penting.
7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektorsektor strategis ekonomi domestik.
8. Melakukan revolusi karakter bangsa.
9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia.

Oleh karena keterkaitannya, perlu pula dibahas visi dan misi Kementerian PAN-RB, BKN Pusat, LAN RI dan BKD Propinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

a) Kementerian PAN-RB

➤ Visi :

“Terwujudnya aparatur negara yang profesional, efektif,efisien dan akuntabel dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menuju Kepemerintahan yang Baik”.

➤ Misi :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan publik;
2. Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur;
3. Meningkatkan koordinasi pengawasan;
4. Terwujudnya kelembagaan yang efektif dan efisien;
5. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi ketatalaksanaan;
6. Meningkatkan profesionalitas SDM aparatur.

Berdasarkan penelaahan atas Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia bahwa arah dan kebijakan yang berkaitan dengan pembangunan kebudayaan merujuk kepada Nawacita 8 (melakukan

revolusi karakter bangsa) dan Nawacita 9 (memperteguh kebinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia). Sasaran strategis dan tujuan strategis yang mendukung Nawacita 9 adalah peningkatan jati diri bangsa melalui pelestarian dan diplomasi budaya serta pemakaian bahasa sebagai pengantar pendidikan. Arah kebijakan dan strategi yang diperlukan untuk mendorong tercapainya Tujuan mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM era 4.0 dengan sasaran strategis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi
2. Memperluas Kemitraan untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi ASN
3. Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan teknologi informasi

b) Badan Kepegawaian Negara (BKN)

➤ VISI :

“Pegawai Negeri Sipil yang Profesional, Netral, dan Sejahtera”.

➤ Misi :

1. Mengembangkan Sistem Manajemen SDM PNS;
2. Merumuskan kebijakan pembinaan PNS dan menyusun peraturan perundang-undangan kepegawaian;
3. Menyelenggarakan pelayanan prima bidang kepegawaian;
4. Mengembangkan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
6. Menyelenggarakan manajemen internal BKN.

Sedangkan tujuan dan sasaran Rencana Stretegik BKN RI adalah :

1. Mewujudkan Manajemen Kepegawaian yang Modern;
2. Mewujudkan Pelayanan Prima Bidang Kepegawaian
3. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel

c) BKD Propinsi Jawa Barat

➤ Visi :

“Pegawai Negeri Sipil Jawa Barat yang BAIK (Bermutu, Akuntabel, Inovatif, Kreatif)”

➤ Misi :

1. Mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang Disiplin, Bermutu, Akuntabel, Inovatif dan Kreatif;
2. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pengelolaan data kepegawaian berbasis teknologi informasi;
3. Meningkatkan kesejahteraan aparatur berbasis kinerja.

d) LAN RI

Berdasarkan sembilan agenda prioritas pembangunan dan arah kebijakan umum Pembangunan Nasional, maka arah kebijakan Lembaga Administrasi Negara didasarkan pada Visi Nasional untuk membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Sesuai dengan prioritas nasional, Visi tersebut diimplementasikan salah satunya dengan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara konsisten. Oleh karena itu, sejalan dengan tugas dan fungsi yang diemban Lembaga Administrasi Negara, Kebijakan dalam Renstra 2015-2019 Lembaga Administrasi Negara ini diarahkan pada:

- a. Meningkatnya kualitas hasil kebijakan
- b. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN
- c. Meningkatnya pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi Negara
- d. Terwujudnya pengembangan dan penerapan ilmu administrasi negara
- e. Terwujudnya peningkatan kapasitas kelembagaan, tata laksana, dan SDM aparatur LAN yang profesional, serta akuntabilitas lembaga.

Adapun Strategi yang akan dilaksanakan oleh Lembaga Administrasi Negara untuk memwujudkan agenda tersebut adalah melalui:

- a. Peningkatan kualitas kebijakan dan pembinaan JFAK
- b. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN
- c. Pengembangan dan praktek inovasi di bidang administrasi negara
- d. Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi

- e. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan, tata laksana, dan SDM Aparatur LAN yang profesional serta akuntabilitas lembaga.

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Wilayah adalah ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek administratif dan/atau aspek fungsional. Sedangkan kawasan adalah wilayah yang memiliki fungsi utama lindung atau budidaya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta tidak terkait secara langsung ke dalam dokumen Rencana Tata Ruang Wilayah dan dokumen Kajian Lingkungan Hidup Strategis, oleh karena itu didalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2013-2023 ini tidak di uraikan analisisnya.

3.5. Penentuan Isu-isu Strategis

Isu strategis merupakan suatu kondisi/permasalahan yang mempengaruhi langkah dan proses serta menentukan keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi. Dalam rangka pencapaian visi dan misi, maka isu strategis yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta adalah adanya krisis kepercayaan masyarakat terhadap pelayan aparatur terkait dengan sikap profesional dalam menangani tugas dan fungsi bidangnya. Kondisi ini diakibatkan PNS yang ada tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pada jabatan yang diduduki; PNS yang tidak berdayaguna secara optimal, serta kinerjanya rendah.

Mencermati kondisi tersebut rasanya wajar mengingat PNS sampai dengan saat ini belum mendapatkan pembinaan oleh suatu sistem manajemen yang dapat mewujudkan PNS sebagaimana harapan masyarakat. Sistem manajemen yang ada belum didukung dengan sub-sub sistem atau komponen manajemen kepegawaian yang memungkinkan dicapainya kondisi PNS yang diinginkan, seperti :

- 1) Pembinaan dan Pengembangan Karir Jabatan PNS Belum Didasarkan Pada Standar Kompetensi Jabatan yang Dipersyaratkan dan Pola Karier PNS yang Jelas.
- 2) Evaluasi Kinerja PNS Belum Berlandaskan Pada Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Merit, yang Memungkinkan Capaian Kinerja Individu Pegawai Dapat Mendorong Peningkatan Karirnya dan Memungkinkan Pemberian Kompensasi Dapat Dilakukan Secara Adil Berdasarkan Prestasi Pegawai Sesuai Dengan Bobot Jabatannya (Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja).
- 3) Belum Terbangunnya Sistem Perencanaan dan Rekrutmen PNS Berdasarkan Kebutuhan Formasi Jabatan dan Standar Kompetensinya Mengakibatkan Distribusi dan Alokasi Pegawai Secara Tidak Merata.
- 4) Dalam Rangka Perumusan Kebijakan dan Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Belum Sepenuhnya Didukung Data dan Informasi (Database) Kepegawaian yang Memadai.

BAB IV

TUJUAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Tujuan, sasaran, dan tata nilai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta yang akan diuraikan pada bab ini merupakan hasil rumusan dan analisis lingkungan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta.

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta

Tujuan yang ingin dicapai merupakan penjabaran atas implementasi dari misi Bupati Purwakarta yang telah ditetapkan oleh Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan memiliki tujuan sebagai target yang ingin dicapai pada masa lima tahun yang akan dijalani. Penetapan tujuan didasarkan pada faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian misi dan visi Bupati Purwakarta yang disusun berdasarkan rumusan isu-isu strategis dan tantangan, peluang yang akan dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta.

Berikut penjabaran atas tujuan yang ingin dicapai melalui misi yang diemban oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Purwakarta.

Tabel 2. Penjabaran Misi dan Tujuan BKPSDM 2018 - 2023

No.	Misi	Tujuan
1	Misi Kedua : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih Dan Profesional	Mewujudkan Pelayanan Prima Dibidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Era 4.0

Dalam mewujudkan misi di atas, maka diperlukan tujuan yang terukur atau sesuatu yang ingin dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta sesuai dengan interval waktu pencapaian yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dijabarkan kedalam formulasi

sasaran yang menggambarkan menggambarkan focus penyusunan kegiatan sehingga dapat bersifat spesifik, rinci, terukur dan logis untuk dicapai. Adapun penjabaran tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta dapat dilihat dalam table dibawah ini.

Tabel 3. Penjabaran Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kab. Purwakarta
Tahun 2018 - 2023

NO.	TUJUAN	SASARAN
1	Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM era 4.0	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Yang Terintegrasi
2		Memperluas Kemitraan untuk Meningkatkan Kapabilitas dan Kompetensi ASN
3		Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan Menggunakan Teknologi Informasi

Dalam mewujudkan tujuan di atas, maka diperlukan sasaran sebagai penjabaran dari tujuan yang terukur atau sesuatu yang ingin dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta sesuai dengan interval waktu pencapaian yang telah ditetapkan. Sasaran menggambarkan focus penyusunan kegiatan sehingga dapat bersifat spesifik, rinci, terukur dan logis untuk dicapai.

Tabel 4. Tujuan dan Sasaran BKPSDM 2018 - 2023

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET KINERJA SASARAN PADA				
				1	2	3	4	5
1	Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan SDM era 4.0		Sistem Merit	-	100%	100%	100%	100%
2		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Yang Terintegrasi	Jumlah Sistem Pelayanan di Bidang Kepegawaian Yang Diaplikasikan dengan baik	2	2	3	3	3
			Persentase Pemberian Penghargaan ASN Berprestasi/Berinovasi/ Teladan/ Dedikasi dan ASN Purna Bhakti/ Pensiun	3,25%	3,39%	3,47%	5,42%	5,08%
3		Memperluas Kemitraan untuk Meningkatkan Kapabilitas dan Kompetensi ASN	Persentase Lembaga Penyelenggara dan Pengelola Diklat Terakreditasi Yang Bekerjasama Dengan BKPSDM Kab. Purwakarta	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	60,00%
4	Mengelola dan Mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan Menggunakan Teknologi Informasi	Jumlah Sistem Manajemen Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi Yang Sudah di Aplikasikan dengan baik	2	3	3	4	4	

4.2. Strategi dan Kebijakan

Dengan telah diuraikannya Visi dan Misi, Tujuan dan Sasaran, selanjutnya dijabarkan bagaimana upaya mencapainya melalui penentuan strategi pembangunan daerah dan arah kebijakan yang ditentukan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu lima tahun mendatang. Setelah tujuan dan sasaran serta indikator kinerja RPJMD dirumuskan, dibutuhkan metodologi (rumusan strategi) dalam menentukan program prioritas terhadap target kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif bagaimana Pemerintah Kabupaten Purwakarta mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Strategi juga digunakan sebagai sarana melakukan transformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi.

Strategi adalah serangkaian langkah-langkah yang memuat program-program indikatif yang bertujuan mewujudkan visi dan misi, baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan langkah strategis dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran RPJMD. Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai, yang sesuai dengan serangkaian arah kebijakan. Rumusan strategi harus menunjukkan keinginan kuat bagaimana Pemerintah Kabupaten Purwakarta menciptakan nilai tambah bagi *stakeholder* pembangunan.

Untuk mengetahui seberapa jauh strategis menciptakan nilai tambah diperlukan parameter utama, sehingga dapat dikenali indikasi keberhasilan atau kegagalan suatu strategi sekaligus menciptakan budaya “berpikir strategik” untuk menjamin bahwa transformasi menuju pengelolaan keuangan yang lebih baik, transparan, akuntabel dan berkomitmen terhadap kinerja, oleh sebab itu strategi harus dikendalikan dan dievaluasi. Pemahaman strategis dan berpikir strategik timbul sebagai konsekuensi logis arsitektur perencanaan pembangunan daerah yang dipisahkan menjadi dua, yaitu:

1. Perencanaan Strategik yaitu perencanaan pembangunan daerah yang menekankan pada pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Daerah, sekaligus menerjemahkan Visi dan Misi Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah terpilih kedalam rencana kerja yang dapat diaplikasikan.
2. Perencanaan Operasional yaitu perencanaan yang menekankan pada pencapaian kinerja layanan pada tiap urusan.

Segala sesuatu yang secara langsung dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran RPJMD maka dianggap strategis. Perencanaan strategik didukung oleh keberhasilan kinerja dari implementasi perencanaan operasional. Arah kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus dan sesuai pengaturan pelaksanaannya.

Dengan arah kebijakan, strategi dapat diterangkan secara logis kapan dijalankan mendahului atau menjadi prasyarat bagi strategi lainnya. Urutan strategi dari tahun ke tahun selama 5 (lima) tahun dipandu dan dijelaskan dengan arah kebijakan. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan yang komprehensif mengenai bagaimana Pemerintah Kabupaten Purwakarta dapat mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien. Berikut adalah Tabel Uraian Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi di Kabupaten Purwakarta Tahun 2018 – 2013 :

Tabel 6.1
Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Strategi
Kabupaten Purwakarta

Visi	:	Mewujudkan Purwakarta Istimewa						
Misi	II	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional						
		Tujuan		Sasaran			Strategi	
	2	Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berintegritas	2	Sasaran 2.2	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	4	Strategi 2.2.1	Meningkatkan Potensi dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Sumber : RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

Strategi dalam pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah adalah Sinergitas pelayanan dan pengembangan manajemen kepegawaian berbasis sistem informasi cerdas berfungsi sebagai dasar dalam perumusan rencana dan program pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah daerah.

Strategi dan kebijakan pembangunan Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah dengan Penguatan dan pengembangan peran ASN, kelembagaan dan perluasan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi cerdas yang meliputi:

a. Perencanaan Kebutuhan :

- Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK .
- Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.
- Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir.
- Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun).

b. Pengadaan :

- Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan.
- Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
- Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.
- Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS.
- Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar.

c. Pengembangan Karir :

- Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan.
- Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.
- Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja.

- Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
 - Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai.
 - Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja.
 - Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN.
 - Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan
 - Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.
 - Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring.
- d. Promosi dan Mutasi :
- Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir
 - Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi.
 - Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif.
- e. Manajemen Kinerja :
- Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi.
 - Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif.
 - Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja.
 - Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.
 - Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.
- f. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin :

- Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi.
- Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.
- Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.

g. Sistem Informasi :

- Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
- Penerapan e-performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online.
- Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.
- Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

Berikut adalah Tabel uraian Arah Kebijakan Pembangunan di Kabupaten Purwakarta Tahun 2018 – 2013.

Tabel 6.2
Arah Kebijakan Pembangunan di Kabupaten Purwakarta
Tahun 2018 - 2023

Arah Kebijakan									
Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
9	Pengintensifan Pengawasan dan Pembinaan Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah	11	Penguatan Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	11	Penguatan Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	11	Penguatan Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	11	Penguatan Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber : Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023

Program Pembangunan di Kabupaten Purwakarta yang merupakan Program Prioritas RPJMD Tahun 2018 – 2023 agar lebih jelasnya diuraikan dengan mencantumkan bidang penanggungjawab terhadap 1 (satu) program atau outcome setiap Perangkat Daerah yang secara langsung bertanggungjawab terhadap Pencapaian Target Kinerja Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati, secara lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

VISI	:	Mewujudkan Purwakarta Istimewa					
MISI KEDUA	:	Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional					
TUJUAN		SASARAN		STRATEGI		ARAH KEBIJAKAN	
RPJMD	RENSTRA BKPSDM	RPJMD	RENSTRA BKPSDM	RPJMD	RENSTRA BKPSDM	RPJMD	RENSTRA BKPSDM
Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Bersih, Profesional dan Berintegritas	Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan SDM era 4.0	Meningkatnya Kualitas Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem Merit 2. Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi 3. Memperluas Kemitraan untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi ASN 4. Mengelola dan mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan teknologi informasi 	Meningkatkan Potensi dan Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Sinergitas pelayanan dan pengembangan manajemen kepegawaian berbasis sistem informasi cerdas	Penguatan Kebijakan dan Implementasi Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara	Penguatan dan Pengembangan peran ASN, kelembagaan dan perluasan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi cerdas

BAB V
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN INDIKATOR KINERJA,
KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program dan kegiatan berdasarkan/berpedoman pada program dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Jo. Permendagri Nomor 21 Tahun 2011, dengan menyesuaikan pada kemampuan pemerintah daerah dalam melaksanakan program dan kegiatan berdasarkan kemampuan anggaran yang dimiliki. Program dan kegiatan urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang kepegawaian adalah:

- a. Program Dukungan Manajemen Administrasi Perkantoran.
 1. Penyediaan jasa surat menyurat
 2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
 3. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional
 4. Penyediaan jasa kebersihan kantor
 5. Penyediaan alat tulis kantor
 6. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 7. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
 8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 9. Penyediaan peralatan rumah tangga
 10. Penyediaan bahan bacaan dan Peraturan perundang-undangan
 11. Penyediaan makanan dan minuman
 12. Rapat rapat kordinasi dan konsultasi ke luar daerah
 13. Penyediaan Jasa Tenaga PTT
 14. Penyediaan Jasa Tenaga Piket Malam
 15. Festival Purwakarta Istimewa
 16. Tambah Daya Listrik
 17. Pengadaan Meubeleur
 18. Pemeliharaan rutin/berkala Gedung kantor
 19. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan Gedung kantor
 20. Pengadaan pakaian hari-hari tertentu
 21. Diklat aparatur BKPSDM

22. Bintek Pengelola Kegiatan
 23. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
 24. penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun
 25. Penyusunan rencana kerja
 26. Penyusunan pelaporan barang milik daerah
 27. Penyusunan rencana Anggaran BKPSDM
 28. Perjalanan dinas dalam daerah
 29. Pengadaan perlengkapan kantor
 30. Pengadaan pusat pengatur listrik kapasitas sedang
 31. Penataan Taman Kantor
 32. Penataan Ruang Kantor
 33. Penataan Aula Kantor
 34. Penataan ruang perencanaan, keuangan dan pelaporan
 35. Pengadaan Sumur Bor
 36. Sistem tracking pelayanan internal
 37. Penataan Arsip
 38. Penyusunan Penguatan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
 39. Penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)
 40. Penyusunan e Planning
 41. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan BKPSDM
 42. Rapat Koordinasi Kepegawaian
 43. Pemeliharaan Website BKPSDM Kabupaten Purwakarta
 44. Survei kepuasan masyarakat
 45. Pemeliharaan Sistem Absensi
 46. Pengadaan Souvenir BKPSDM
 47. Premi Asuransi Pegawai Non PNS
 48. Rekondisi Instalasi Listrik
 49. Penyempurnaan Standar Operational Prosedur (SOP)
- b. Program Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Aparatur Pemerintah.
1. Penanganan Kasus Kasus Pelanggaran Disiplin PNS
 2. Sosialisasi Pembinaan Aparatur
 3. Monitoring Disiplin dan Kinerja PNS

4. Kenduri Cinta Birokrasi
 5. Pembentukan Untuk Konseling ASN
 6. Optimalisasi Pemberian TPP
- c. Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur Pemerintah
1. Penyelesaian Proses Administrasi Pensiun PNS dan Pemberian Cinderamata
 2. Pemberian Penghargaan Satya Lancana Karya Satya, Berprestasi/Teladan dan Berinovasi
 3. Penataan Administrasi Karpeg, Karis/Karsu dan Taperum PNS
 4. Bhakti ASN Istimewa
 5. Penataan LHKPN Pejabat Pemerintah Kabupaten Purwakarta
- d. Program Peningkatan Potensi dan Kompetensi SDM Aparatur Pemerintah.
1. Pemberian Bantuan Tugas Belajar
 2. Pelatihan Dasar CPNS
 3. Diklat Teknis Fungsional Aparatur
 4. Diklat Kepemimpinan
 5. Wawasan Pengembangan Abdi Nagri
6. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara.
1. Seleksi Penerimaan ASN
 2. Ujian Dinas dan Penyetaraan Ijasah
 3. Assesment PNS
 4. Penataan Administrasi Kenaikan pangkat PNS
 5. Penataan dan Penetapan PNS dalam Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat)
 6. Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi ASN
 7. Tes uji kelayakan dan kepatutan bagi pejabat di lingkungan Kabupaten Purwakarta
 8. Penyusunan Formasi Jabatan PNS
 9. Penataan Administrasi pengangkatan dalam jabatan fungsional
 10. Penataan Mutasi PNS
 11. Peningkatkan status CPNS menjadi PNS

12. Penataan Kompetensi ASN
13. Pemutakhiran Sistem Informasi Kepegawaian
14. Integrasi Aplikasi Kepegawaian
15. Monitoring, Evaluasi, supervisi, rekonsiliasi serta pemutakhiran data kepegawaian
16. SMS Gateway Layanan Kepegawaian
17. Pendataan File Elektronik ASN
18. Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Diklat Manajerial dan Fungsional
19. Pengembangan Sistem Aplikasi Rotasi Mutasi dan Pengembangan Pegawai
20. Pengembangan dan Pemeliharaan Sitibel

Rencana program dan kegiatan serta pendanaan di rinci sebagai berikut :

Rencana Program, Kegiatan serta Pendanaan BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja BKPSDM Penanggung jawab	Lokasi
							Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Tujuan 1 : Mewujudkan Manajemen Perkantoran Secara Optimal	Sasaran 1.1 : Meningkatkan Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran	1.1.1 : Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran 1.1.2 : Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran	4.05.01.01.07	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Persentase Pegawai Yang Memiliki Kesesuaian Kompetensi Tingkat Pemenuhan Kebutuhan Rumah Tangga dan Sarana /Prasarana Kantor Persentase Sarana dan Prasarana Dalam Kondisi Baik Persentase Unit Kerja Yang Mendapatkan Pelayanan Administrasi Perkantoran Persentase Perencanaan dan Pelaporan Kinerja dan keuangan Yang Tepat Waktu dan Sesuai Dengan Perundang - Undangan Persentase Ketersediaan Data Kinerja OPD	100%	100%	3,699,634,115	100%	6,933,000,000	100%	7,626,300,000	100%	8,390,000,000	100%	9,229,000,000	100%	35,877,934,115	Sekretariat	Purwakarta

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja BKPSDM Penanggung jawab	Lokasi
							Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan SDM era 4.0	1.1 Meningkatnya Kualitas Pelayanan yang terintegrasi	1.1.1 Jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik	4.05.01.01.18	Program peningkatan kedisiplinan dan kinerja aparatur pemerintah	Persentase penurunan Indisipliner pegawai	12,12%	3,13%	100.000.000	3,23%	200.000.000	3,33%	300.000.000	3,45%	400.000.000	3,57%	500.000.000	3,57%	1.500.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
					Persentase Peraturan Perundang-undangan dibidang kepegawaian yang disosialisasikan	100%	100%	200.000.000	100%	750.000.000	100%	850.000.000	100%	900.000.000	100%	1.000.000.000	100%	3.700.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
					Persentase Sistem Aplikasi Kinerja	0%	100%	60.000.000	100%	75.000.000	100%	100.000.000	100%	150.000.000	100%	200.000.000	100%	585.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
	1.2 Memperluas Kemitraan untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi ASN	1.1.2.Persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi/ berinovasi/ teladan/ dedikasi dan ASN Purna Bhakti / Pensiun	4.05.01.01.20	Program Peningkatan Kesejahteraan Aparatur Pemerintah	Persentase ASN yang melaporkan LHKPN dan LHKASN	100%	100%	-	100%	25.000.000	100%	50.000.000	100%	100.000.000	100%	150.000.000	100%	325.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
					Persentase ASN berprestasi/berinovasi/ teladan dan berdedikasi yang mendapat penghargaan	0,00%	0,64%	153.000.000	1,28%	650.000.000	1,28%	750.000.000	1,28%	850.000.000	1,28%	900.000.000	5,74%	3.303.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
					Persentase ASN Purna bhakti/ pensiun yang mendapat penghargaan dan tepat waktu	4,53%	3,19%	41.000.000	3,98%	234.000.000	4,23%	300.000.000	4,99%	400.000.000	5,65%	500.000.000	19,99%	1.475.000.000	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan	Purwakarta
	1.2 Memperluas Kemitraan untuk meningkatkan kapabilitas dan kompetensi ASN	1.2.1 persentase lembaga Penyelenggara dan pengelola Diklat terakreditasi yang bekerjasama dengan BKPSDM Kab. Purwakarta	4.05.01.01.17	Program peningkatan Potensi dan kompetensi SDM Aparatur Pemerintah	Persentase Calon ASN yang telah mengikuti Pelatihan Dasar	100%	100%	3000000000	100%	2.400.000.000	100%	3.458.000.000	100%	3.808.000.000	100%	5.865.000.000	100%	18.531.000.000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Purwakarta
					Persentase ASN yang diklat fungsional/ teknis/ bimatek/seminar/ lokakarya dan Tugas Belajar	0,12%	0,28%	150.000.000	1,51%	1.800.000.000	1,53%	2.000.000.000	1,53%	2.500.000.000	1,53%	3.000.000.000	6,34%	1.807.650.000.000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Purwakarta
					Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan	12,52%	4,01%	750.000.000	20,66%	8.500.000.000	12,15%	5.100.000.000	8,02%	3.500.000.000	7,90%	3.550.000.000	52,73%	21.400.000.000	Bidang Pengembangan	Purwakarta

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja BKPSDM Penanggung jawab	Lokasi
							Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra BKPSDM			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
					pelatihan struktural														Sumber Daya Manusia	
	1.3 Mengelola dan mengembangkan Manajemen BKPSDM dengan menggunakan teknologi informasi	1.3.1 Jumlah Sistem Manajemen Kepegawaian Berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik	4.05.01.01.19	Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	Persentase Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai	3,93%	3,18%	600.000.000	4,06%	1.500.000.000	0,35%	2.000.000.000	5,41%	2.500.000.000	5,22%	3.000.000.000	20%	9.600.000.000	Bidang Pengadaan	Purwakarta
					Persentase pengisian pemangku Jabatan Tinggi Pratama, jabatan Administrator, dan jabatan pengawas	93,95%	99%	1.496.000.000	100%	760.000.000	100%	1.500.000.000	100%	2.000.000.000	100%	3.000.000.000	100%	8.756.000.000	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Purwakarta
					Persentase Penataan ASN sesuai dengan kompetensi	0%	100%	50.000.000	100%	600.000.000	100%	750.000.000	100%	900.000.000	100%	1.000.000.000	100%	3.300.000.000	Bidang Pengadaan dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Purwakarta
					Persentase Pelayanan kenaikan pangkat pegawai yang tepat waktu	100%	100%	150.000.000	100%	200.000.000	100%	300.000.000	100%	400.000.000	100%	500.000.000	100%	1.550.000.000	Bidang Pengadaan dan Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	Purwakarta
					Persentase data ASN yang mutakhir	100%	100%	0	100%	250.000.000	100%	350.000.000	100%	450.000.000	100%	550.000.000	100%	1.600.000.000	Bidang Pengadaan	Purwakarta
					Persentase Integrasi Aplikasi Kepegawaian	0%	0%	0	100%	600.000.000	100%	700.000.000	100%	800.000.000	100%	900.000.000	100%	3.000.000.000	Bidang Pengadaan	Purwakarta

BAB VI
INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN
SASARAN RPJMD

Sebagaimana visi Kabupaten Purwakarta untuk RPJMD Tahun 2018-2023: “**Mewujudkan Purwakarta Istimewa** ” dan Misi yang diemban untuk mengimplementasikan perwujudan visi dimaksud di atas, yaitu:

- Misi Pertama** Meningkatkan Kualitas Pendidikan, Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial;
- Misi Kedua** Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional;
- Misi Ketiga** Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur dan Pengembangan Pariwisata Berwawasan Lingkungan Yang Berkelanjutan;
- Misi Keempat** Mewujudkan Perekonomian Rakyat Yang Kokoh Berbasis Desa;

Dari misi tersebut di atas, keterkaitan pelaksanaan urusan penunjang pemerintahan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta adalah Misi ke- 2 Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Profesional dengan target indikator sasaran sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD 2018-2023

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun						
		0	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Sistem Merit	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%
1.1	Jumlah sistem pelayanan di bidang kepegawaian yang dapat diaplikasikan dengan baik	2	2	2	3	3	3	3
1.1.1	Persentase penurunan Indisipliner pegawai	12.12%	3.13%	3.23%	3.33%	3.45%	3.57%	3.57%
1.1.2	Persentase Peraturan Perundang-undangan dibidang kepegawaian yang disosialisasikan	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.1.3	Persentase Sistem Aplikasi Kinerja	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.2	Persentase pemberian penghargaan ASN berprestasi/ berinovasi/ teladan/ dedikasi dan ASN Purna Bhakti / Pensiun	3.99%	3.25%	3.39%	3.47%	5.42%	5.08%	5.08%
1.2.1	Persentase ASN yang melaporkan LHKPN dan LHKASN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.2.2	Persentase ASN berprestasi/berinovasi/ teladan dan berdedikasi yang mendapat penghargaan	0%	0.64%	1.28%	1.28%	1.28%	1.28%	5.74%
1.2.3	Persentase ASN Purna bhakti/ pensiun yang mendapat penghargaan dan tepat waktu	4.53%	3.19%	3.98%	4.23%	4.99%	5.65%	19.99%

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Tahun						
		0	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.3	persentase lembaga Penyelenggara dan pengelola Diklat terakreditasi yang bekerjasama dengan BKPSDM Kab. Purwakarta	20.00%	40.00%	40.00%	40.00%	40.00%	60.00%	60.00%
1.3.1	Persentase Calon ASN yang telah mengikuti Pelatihan Dasar	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.3.2	Persentase ASN yang diklat fungsional/ teknis/ bimtek/seminar/ lokakarya dan Tugas Belajar	0.12%	0.28%	1.51%	1.53%	1.53%	1.53%	6.34%
1.3.3	Persentase ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	12.52%	4.01%	20.66%	12.15%	8.02%	7.90%	52.73%
1.4	Jumlah Sistem Manajemen Kepegawaian Berbasis teknologi informasi yang sudah di aplikasikan dengan baik	2	2	3	3	4	4	4
1.4.1	Persentase Pengadaan ASN sesuai kebutuhan formasi pegawai	3.93%	3.18%	4.06%	0.35%	5.41%	5.22%	20.05%
1.4.2	Persentase pengisian pemangku Jabatan Tinggi Pratama, jabatan Administrator, dan jabatan pengawas	93.95%	99.04%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.4.3	Persentase Penataan ASN sesuai dengan kompetensi	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.4.4	Persentase Pelayanan kenaikan pangkat pegawai yang tepat waktu	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%

No.	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	
		Tahun							
		0	1	2	3	4	5		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.4.5	Persentase data ASN yang mutakhir	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%
1.4.6	Persentase Integrasi Aplikasi Kepegawaian	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100.00%

BAB VII

PENUTUP

Renstra BKPSDM Tahun 2018-2023 ini adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun digunakan sebagai acuan bagi seluruh unit kerja yang ada dilingkungan BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi sehingga diharapkan dapat tercapai secara sinergi dalam pelaksanaannya terutama dalam mendukung sasaran pembangunan daerah.

Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam RPJMD Kabupaten Purwakarta Tahun 2018-2023, Renstra BKPSDM harus dijadikan pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja (Renja-BKPSDM) untuk setiap tahunnya dengan tetap mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Purwakarta. Dalam mendukung penyiapan rancangan APBD Kabupaten Purwakarta, keberadaan Renja BKPSM harus dijadikan pedoman dalam penyiapan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) BKPSDM

Sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diseleraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementrian/Lembaga untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kabupaten Purwakarta.

