



POHON KINERJA & CASCADING

TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Purwakarta, 13 Januari 2025

Puji Syukur keadirat Allah Subhanahu Wata'ala Yang Telah Melimpahkan Rahmat- Nya, Sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta dapat menyelesaikan penyusunan Pohon Kinerja dan cascading Tahun 2025, sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang nomor 28 tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, instruksi presiden nomor 7 tahun 1999 tentang laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan peraturan presiden republik indonesia nomor 29 tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, serta peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia nomor 53 tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan reviu atas laporan kinerja instansi pemerintah.

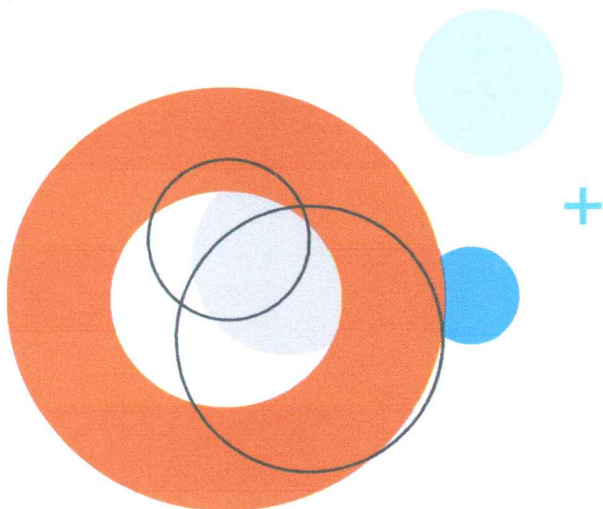
Secara substantif Pohon Kinerja dan Cascading BKPSDM Kabupaten Purwakarta, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen perencanaan serta sebagai sarana penjabaran dari pendelegasian kinerja secara hirarkis sebagaimana tertuang dalam perjanjian kinerja dari eselon II, III dan IV hingga pelaksana dalam rangka mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang menginformasikan tentang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan kebijakan, serta pencapaian sasaran dalam mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Purwakarta, untuk mendukung pencapaian misi dan visi kabupaten Purwakarta serta sebagai perwujudan nyata dari upaya penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, serta menciptakan *clean government* dan *good governance*.

Akhir kata, semoga Pohon Kinerja dan Cascading ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan masukan serta pedoman bagi pengelolaan dan penataan serta peningkatan kinerja dalam penyelenggaraan urusan kepegawaian serta mewujudkan pelayanan prima terhadap masyarakat di kabupaten Purwakarta.

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



H. WAHYU WIBISONO
NIP. 19670829 199503 1 001



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Bab I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Gambaran Kondisi Organisasi	2
1.3. Sistematika Penulisan	7
Bab II Perencanaan Dan Pohon Kinerja	
2.1. Rencana Strategis	9
2.2. Visi dan Misi	9
2.3. Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran ...	11
2.4. Strategi dan Arah Kebijakan	15
2.5. Pohon Kinerja	13
Bab III Cascading	
3.1 Pengertian Cascading	22
3.2 Cascading BKPSDM Tahun 2024	23
Bab IV Penutup	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Menciptakan organisasi berorientasi pada hasil adalah sebuah kebutuhan bagi pemerintah untuk mempercepat pembangunan nasional. Organisasi berorientasi pada hasil adalah organisasi yang berfokus pada pencapaian tujuan-sasaran organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa sumber daya manusia maupun anggaran.

Memanfaatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan secara efektif artinya memastikan bahwa setiap aparatur memiliki peran dan kontribusi yang jelas dan terukur bagi pencapaian tujuan pembangunan nasional. Tentunya kontribusi yang dimaksud harus disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepada masing-masing. Untuk mendapatkan aparatur negara yang memiliki kontribusi yang jelas dan terukur bagi pencapaian kinerja organisasi, maka perlu dilakukan penjabaran dan penyelarasan kinerja organisasi dengan kinerja individu. Setiap individu harus mengambil bagian dan berperan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Selain memastikan setiap individu memiliki kinerja/kontribusi yang jelas dan terukur bagi organisasi, instansi pemerintah juga perlu memastikan anggaran yang dialokasikan telah digunakan secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memastikan desain program dan kegiatan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut karena apabila program/kegiatan yang dialokasikan tidak memiliki daya ungkit terhadap pencapaian tujuan/sasaran organisasi, maka anggaran yang digunakan untuk membiayainya akan sia-sia, atau dengan kata lain telah terjadi pemborosan anggaran.

Dalam praktiknya memanfaatkan sumber daya aparatur dan anggaran pemerintah secara efektif dan efisien bukanlah hal yang mudah. Sampai dengan saat ini, masih ditemukan di banyak kondisi instansi pemerintah, diantaranya (1) sebagian besar aparatur tidak memiliki kontribusi kinerja yang jelas bagi pencapaian kinerja organisasi; serta (2) desain program/kegiatan tidak memiliki dampak/daya ungkit bagi pencapaian tujuan organisasi. Kedua hal tersebut mengakibatkan pemborosan anggaran yang terjadi selama bertahun-tahun lamanya. Dalam hal manajemen SDM, kinerja aparatur yang tidak jelas dan tidak terukur membuat mekanisme *reward*

and punishment menjadi tidak *fair*, dan pengembangan kompetensi dan keahlian menjadi tidak terarah.

Oleh karenanya, dalam rangka memperbaiki proses penyelarasan tujuan organisasi dengan kinerja setiap individu dan dengan desain strategi/program/kegiatan, maka perlu didasarkan pada proses membangun model logis (*logic model*) maupun kerangka berpikir logis (*logical framework*) yang tepat. Pedoman ini akan mengarahkan instansi pemerintah untuk membangun model berpikir logis yang benar dalam rangka mendapatkan kinerja organisasi yang dijabarkan secara baik kepada kinerja individu, serta desain strategi/ program/ kegiatan yang tepat sasaran.

1.2. GAMBARAN KONDISI ORGANISASI

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta (Selanjutnya disingkat dengan BKPSDM Kabupaten Purwakarta) yang awalnya bernama Badan Kepegawaian dan diklat Daerah Kabupaten Purwakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purwakarta, Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 148 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 180 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Setelah penyesuaian nomenklatur sebagaimana diatur Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan, maka ditetapkan Peraturan Bupati nomor 51 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



TUGAS

“Membantu Bupati dalam Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang Menjadi Kewenangan Daerah”

FUNGSI

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Purwakarta menyelenggarakan fungsi Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 51 tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, fungsi BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah Sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

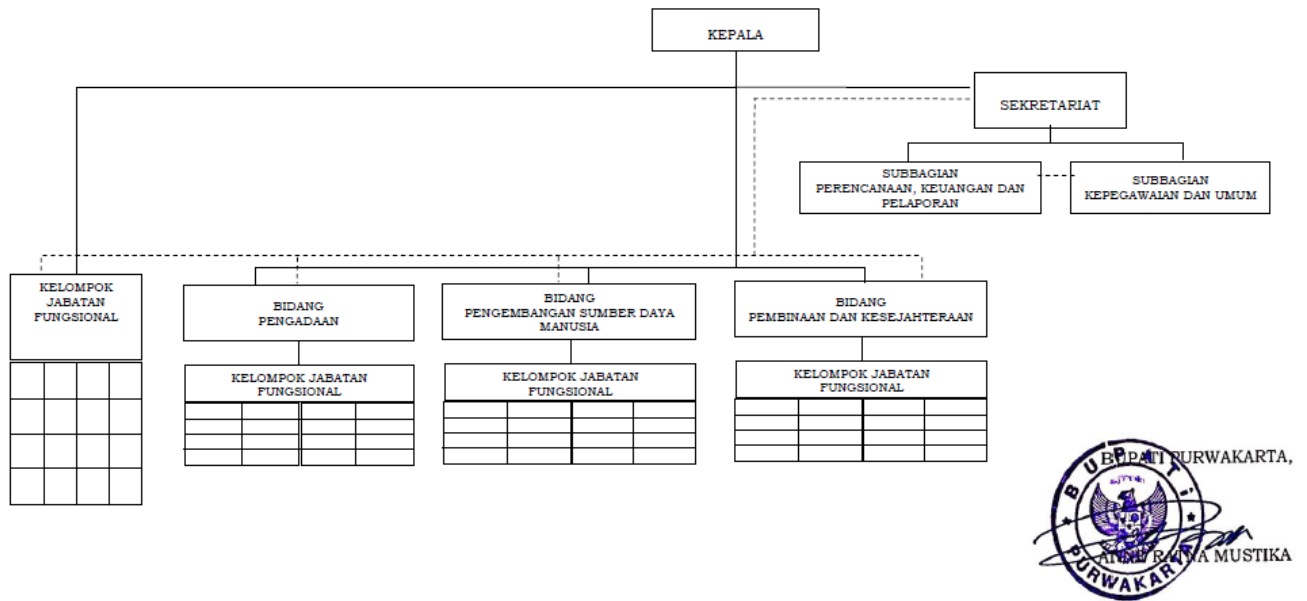
SUSUNAN ORGANISASI

Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) BKPSDM Kabupaten Purwakarta mengacu pada Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 51 Tahun 2023. Terdiri atas:

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
 1. Subbagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
 2. Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Bidang Pengadaan dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan dan Kelompok Jabatan Fungsional;

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PURWAKARTA
NOMOR : 51 TAHUN 2023
TANGGAL : 10 FEBRUARI 2023
TENTANG : KEDUDUKAN SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

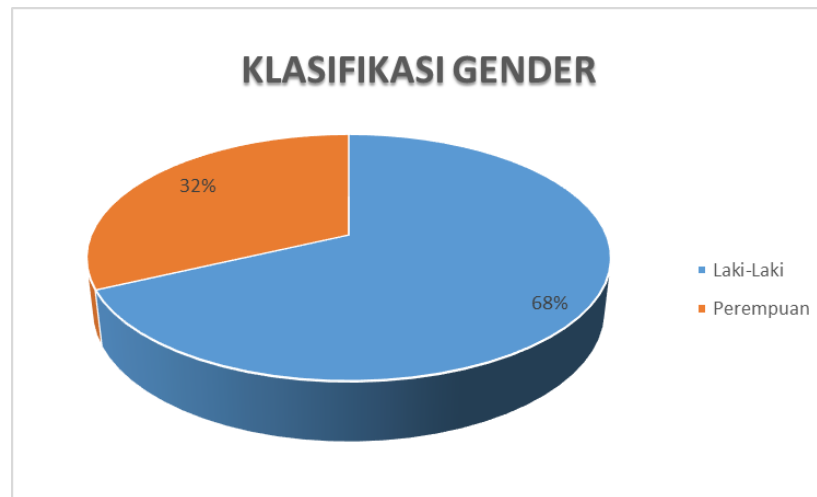


Gambar 1. SOTK BKPSDM Kabupaten Purwakarta

SUMBER DAYA MANUSIA

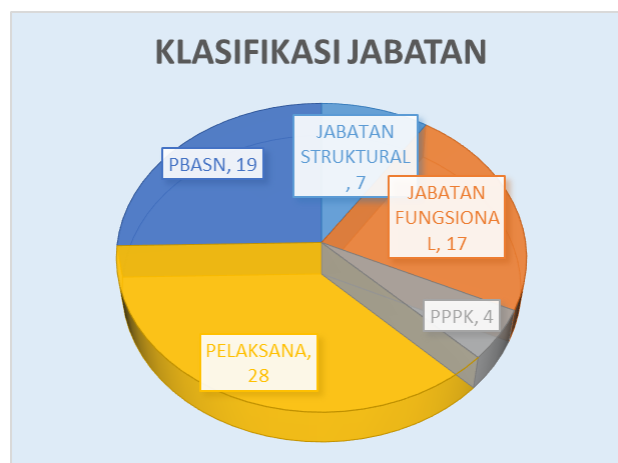
Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Aparatur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kabupaten Purwakarta pada per 02 Januari 2025 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 76 personil. Komposisi kepegawaian tersebut terdiri dari 56

ASN dan 19 Non ASN. Klasifikasi berdasarkan gender, tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan dapat di lihat sebagai berikut:



Gambar 2. Klasifikasi Berdasarkan Gender

Pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan gender, perbandingan Pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta per 02 Januari 2025 yaitu di dominasi oleh laki-laki sebanyak 51 orang atau 68% sedangkan perempuan 32% atau 22 orang.



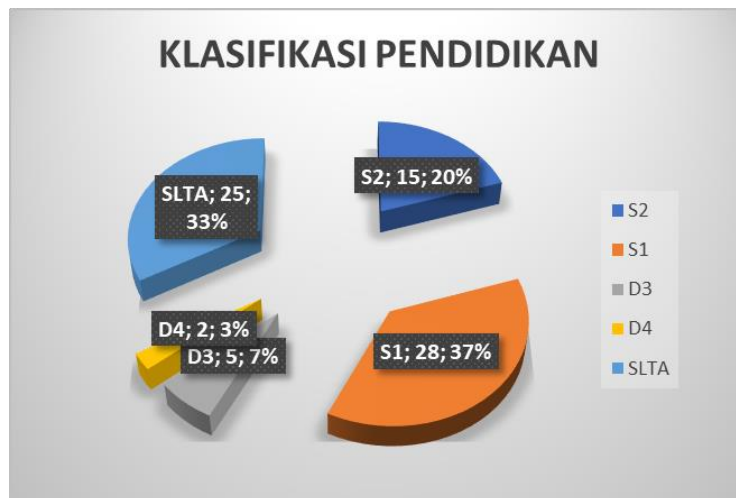
Gambar 3. Klasifikasi Jabatan

Untuk tenaga ASN pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta per 02 Januari 2025 terdiri dari Jabatan Manajerial yaitu JPT 1 orang, Jabatan Administrator berjumlah 4 orang, Jabatan Pengawas berjumlah 2 orang, dan jabatan non manajerial sebanyak 49 orang yang terdiri Jabatan Fungsional 21 orang dan Jabatan Pelaksana berjumlah 28 orang, serta tenaga Non ASN berjumlah 19 orang.

Dalam melaksanakan tugas kewenangan yang dimiliki, Aparatur Sipil Negara dalam lingkup BKPSDM Kabupaten Purwakarta terdiri atas:

- a. Kepala Badan merupakan jabatan pimpinan tinggi (setingkat eselon II.b);
- b. Sekretaris Badan merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.a);
- c. Kepala Bidang merupakan jabatan administrator (setingkat eselon III.b);
- d. Kepala Subbagian merupakan jabatan pengawas (setingkat eselon IV.a)
- e. Jabatan Fungsional
- f. Jabatan Pelaksana

Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta memiliki tingkat pendidikan SLTA, D3, D4, S1 dan S2. Rincian jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada diagram berikut.



Gambar 4. Tingkat Pendidikan Pegawai

Dari gambar diatas menunjukan tingkat pendidikan S1 sebanyak 28 Orang (37%) dan S2 sebanyak 15 Orang (20%), hal ini menggambarkan bahwa cukup banyak pagawai yang memiliki tingkat Pendidikan sarjana, sehingga diharapkan cukup mampu mendukung kinerja BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang dimana diharapkan kualifikasi pendidikan sesuai dengan syarat jabatan yang diemban. Sehingga dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi baik melalui tugas

belajar/izin belajar maupun pendidikan dan pelatihan untuk pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

Sedangkan pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan Golongan seperti terlihat pada diagram berikut ini:



Gambar 5. Pegawai Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Diagram di atas menunjukkan jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Purwakarta berdasarkan pangkat dan golongan dimana pegawai terbanyak adalah golongan III/a yaitu sebanyak 17 orang.

1.3. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika Penulisan Penyusunan Pohon Kinerja dan Cascading BKPSDM Kabupaten Purwakarta tahun 2025 adalah:

Kata Pengantar

Daftar Isi

Bab I Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Gambaran Kondisi Organisasi
- 1.3. Sistematika Penulisan

Bab II Perencanaan Dan Pohon Kinerja

- 2.1. Rencana Strategis
- 2.2. Visi dan Misi

2.3. Tujuan, Sasaran dan Indikator Sasaran

2.4. Strategi dan Kebijakan Umum

2.5. Pohon Kinerja

Bab III Cascading

Bab IV Penutup

Lampiran

BAB II

PERENCANAAN DAN POHON KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Perencanaan Pembangunan adalah suatu proses penyusunan tahapan- tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan pembangunan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial untuk jangka waktu tertentu.

Dalam mekanisme pemerintahan, perencanaan pembangunan tersebut dijalankan melalui suatu sistem perencanaan pembangunan yang terkoordinasi dan terintegrasi, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara pemerintah dan masyarakat.

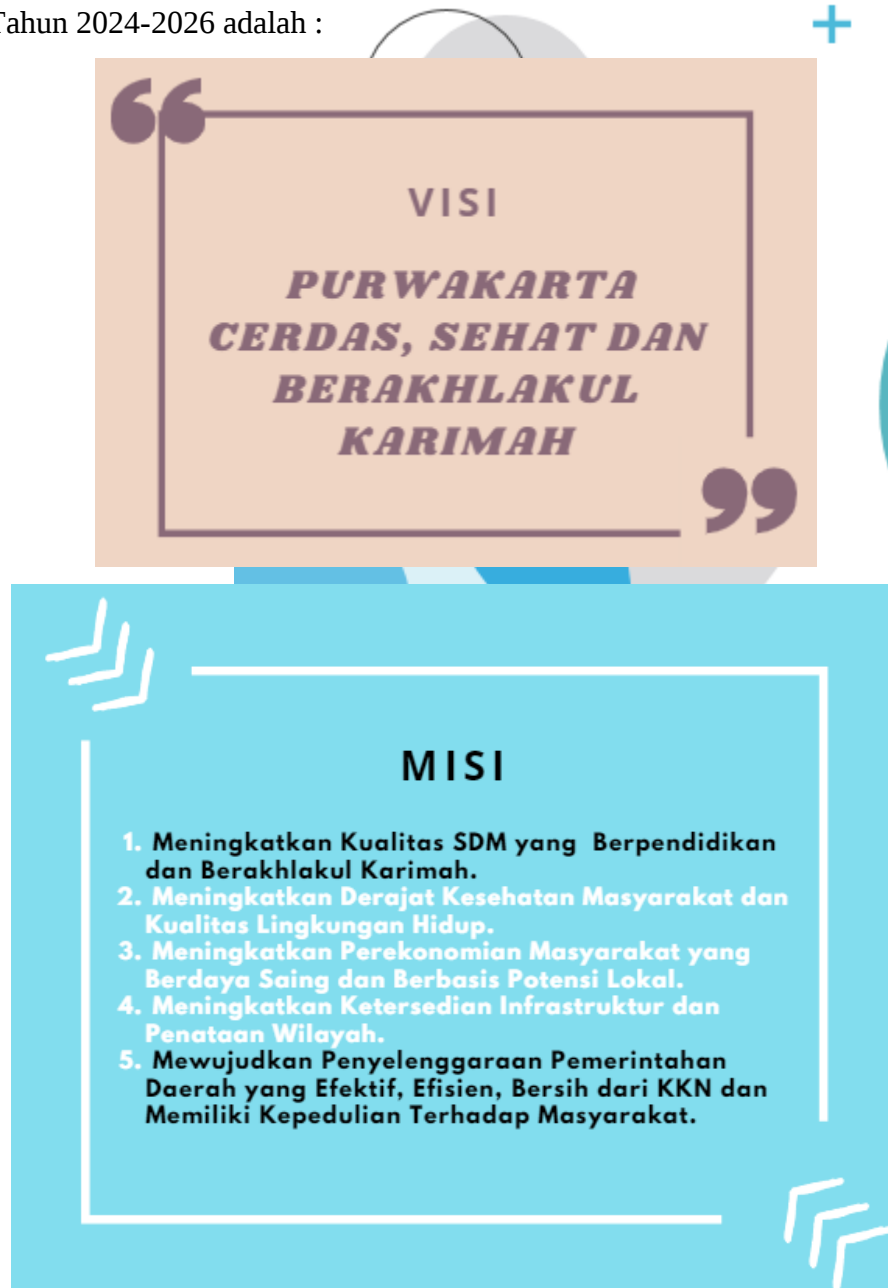
Sistem perencanaan pembangunan itu sendiri dimaksudkan untuk memberikan landasan hukum dalam menyusun, menetapkan, melaksanakan perencanaan, dan mengendalikan serta mengevaluasi pelaksanaan rencana pembangunan Daerah yang berkelanjutan dan membentuk suatu siklus perencanaan yang utuh.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada hakekatnya terkait erat, dan merupakan bagian dari sistem perencanaan pembangunan tersebut, dimana hasil dari evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) ini akan menjadi acuan bagi tahapan siklus perencanaan selanjutnya. Oleh karena itu substansi dari LAKIP ini harus memuat kajian terhadap dokumen perencanaan pembangunannya.

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 70 Tahun 2023. Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta ini merupakan penjabaran dari perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Purwakarta sehingga rencana-rencana yang disusun dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta sejalan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Purwakarta.

2.2 VISI dan MISI.

Adapun Visi dan Misi Kabupaten Purwakarta yang telah ditetapkan dalam RPD Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026 adalah :



Dalam mencapai visi dan misi Pemerintah Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026, BKPSDM Kabupaten Purwakarta mendukung pencapaian pada **Misi Ke-1** (satu) yaitu “Meningkatkan Kualitas SDM yang Berpendidikan dan Berakhlakul Karimah.” Dan **Misi Ke-5** (lima) yaitu “Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang Efektif, Efisien, Bersih

dari KKN dan Memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat”. BKPSDM masuk dalam **Tujuan 1 (satu)** yaitu “Meningkatkan Kualitas SDM aparatur” dan **Tujuan 2 (dua)** yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel”, serta sasaran yang ingin dicapai adalah Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai, Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Optimalisasi Penerapan Sistem Merit. Dalam mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah tersebut BKPSDM Kabupaten Purwakarta telah menyusun tujuan serta sasaran yang dituangkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026.

2.3 Tujuan, Sasaran Dan Indikator Sasaran

Tujuan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai lima tahun ke depan. Berdasarkan pernyataan Visi dan Misi Dinas ditetapkanlah Tujuan BKPSDM Kabupaten Purwakarta sebagai berikut:

Tabel 2.1
Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Program
Pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Visi : PURWAKARTA CERDAS, SEHAT DAN BERAKHLAKUL KARIMAH

Misi : (1) Meningkatkan Kualitas SDM Yang Berpendidikan dan Berakhlakul Karimah

(5) Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Efektif, Efisien, Bersih dari KKN dan memiliki Kepedulian Terhadap Masyarakat

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target 2024	Program	Indikator Program	Satuan Target	Target 2024
1. Meningkatkan Kualitas SDM aparatur	1. Meningkatnya Kapasitas dan Profesionalitas Pegawai	1. Tingkat Profesionalitas ASN	Sangat Rendah	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1. Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	Jam	30
					2. Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	persen	1,07
					3. Persentase Pejabat ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	persen	56,51
					4. Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	persen	2,86

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target 2024	Program	Indikator Program	Satuan Target	Target 2024
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih, Efektif dan Akuntabel	2. Meningkatnya Akuntabilitas Publik dan Kepuasan Masyarakat terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	2. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	A	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5. Capaian SAKIP Perangkat Daerah	Predikat	A
		3. Indeks Kepuasan Masyarakat	Baik				
	3. Optimalisasi Penerapan Sistem Merit	4. Indeks Sistem Merit Kabupaten	Baik	Program Kepegawaian Daerah	6. Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	persen	81,74
					7. Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	persen	17,33
					8. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	persen	54,86

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target 2024	Program	Indikator Program	Satuan Target	Target 2024
					9. Jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah	orang	34
					10. Jumlah jabatan administrasi pada instansi pemerintah	orang	172
					11. Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah	orang	504
					12. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	persen	0,29
					13. Persentase Pemberhentian ASN	persen	5,73
					14. Persentase Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa	persen	2,15
					15. Persentase pengadaan ASN sesuai formasi pegawai	persen	100

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Purwakarta Tahun 2024-2026

2.4 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rumusan Strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana Tujuan dan Sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian Kebijakan. Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan Strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai Tujuan dan Sasaran. Berikut Strategi dan Kebijakan yang dirumuskan BKPSDM Kabupaten Purwakarta adalah:

➤ Strategi

- 1) Meningkatkan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai.
- 2) Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 3) Sinergitas pelayanan dan pengembangan manajemen kepegawaian berbasis sistem informasi cerdas.

➤ Arah Kebijakan

- 1) Mengembangkan potensi dan kompetensi bagi seluruh pegawai.
- 2) Meningkatkan capaian akuntabilitas perangkat daerah.
- 3) Meningkatkan pengelolaan administrasi dan kepegawaian secara professional.

2.5 Pohon Kinerja

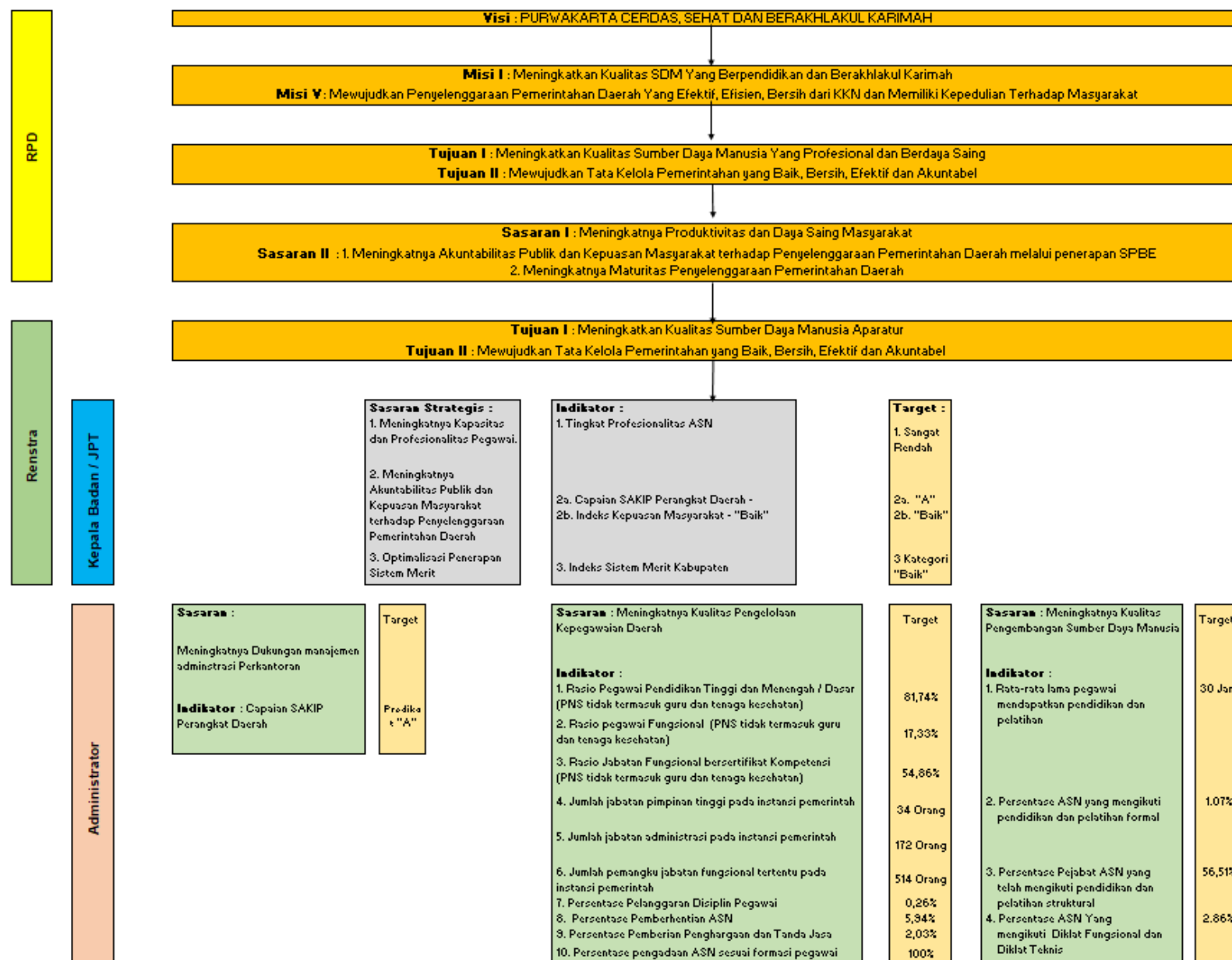
Pohon kinerja adalah alat bantu bagi organisasi untuk mengawal struktur logika sebab-akibat atas berbagai kondisi yang diperlukan organisasi dalam menghasilkan *outcome* yang diinginkan. Menyusun pohon kinerja sebenarnya seperti mengurai rute atau jalur kinerja yang secara logis dianggap paling terkait dan dibutuhkan dalam pencapaian *outcome* yang diinginkan. Melalui pohon kinerja, instansi pemerintah diharapkan dapat mengenali rute logika yang dapat memandu dalam menemukan strategi dan alternatif solusi baru dalam mencapai kinerja.

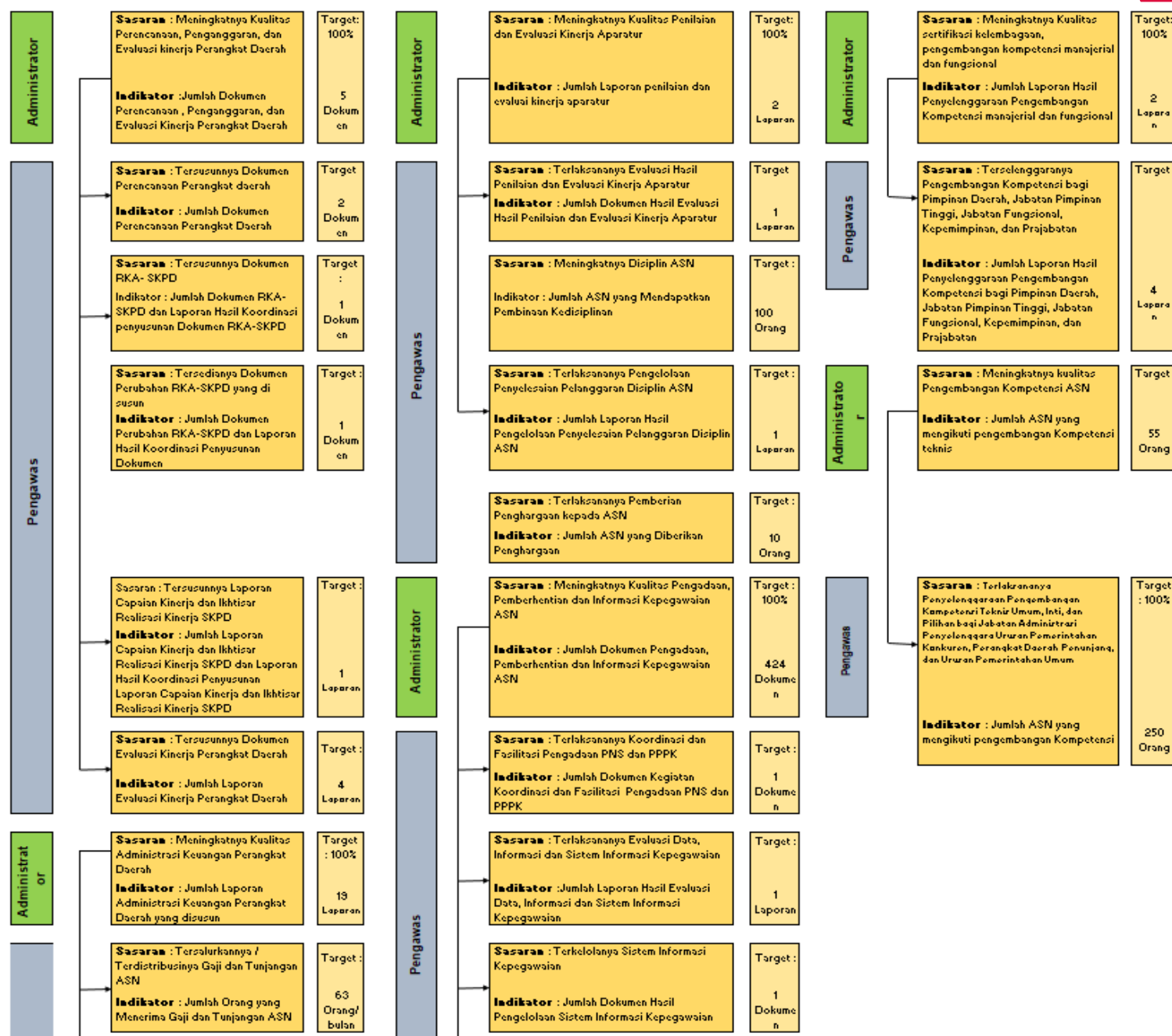
Secara teoretis, konsep pohon kinerja mengadopsi konsep model logis (*logic model*) yang merupakan salah satu pendekatan perencanaan yang sering digunakan untuk menganalisis proses/tahapan logis yang diperlukan dalam mencapai outcome/kinerja yang diinginkan.

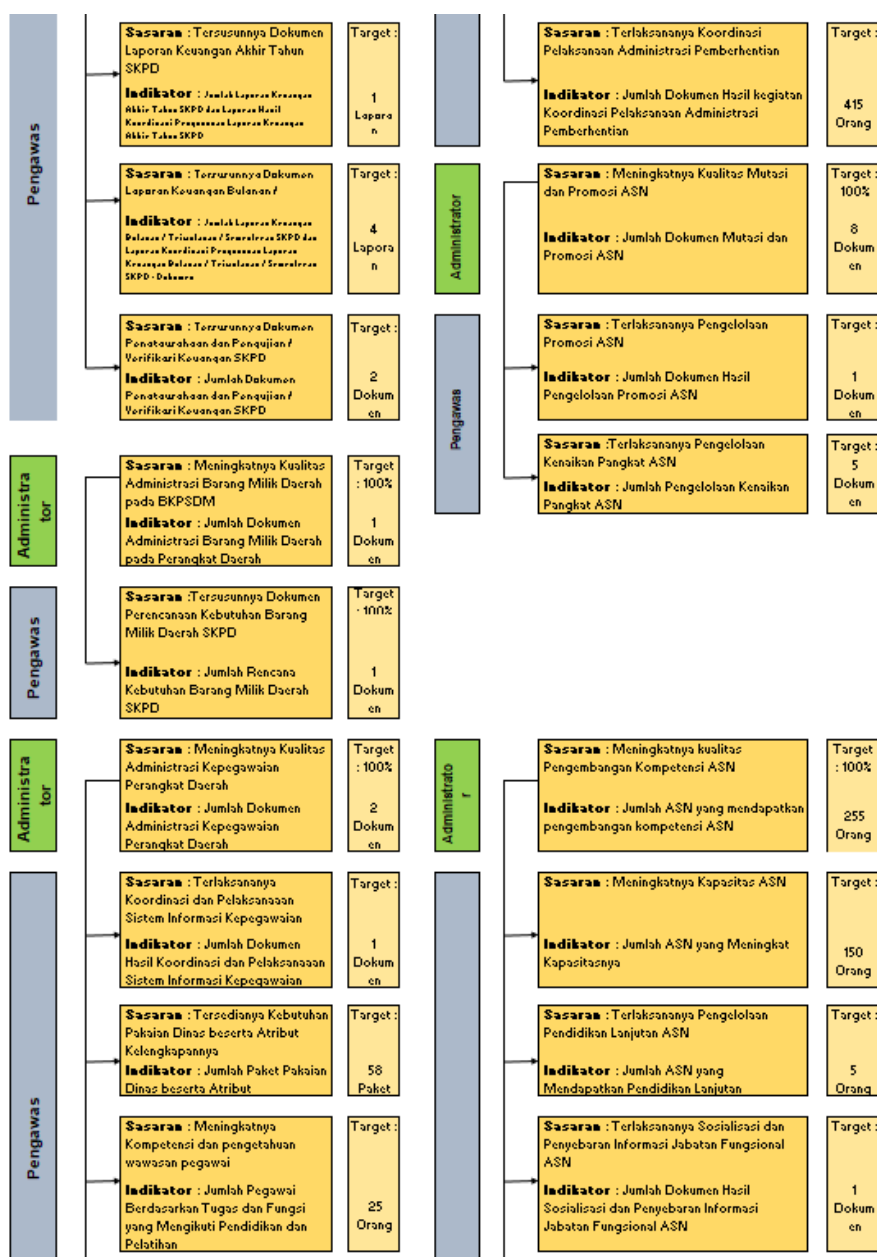
Model logis terdiri dari tahapan kondisi yang saling berkaitan/berhubungan dalam membentuk *outcome*/hasil yang diharapkan. Tahapan kondisi ini membentuk sebuah alur logis yang tersistem yang sering dinamai dengan rantai nilai (*value chain*), yang model sederhananya

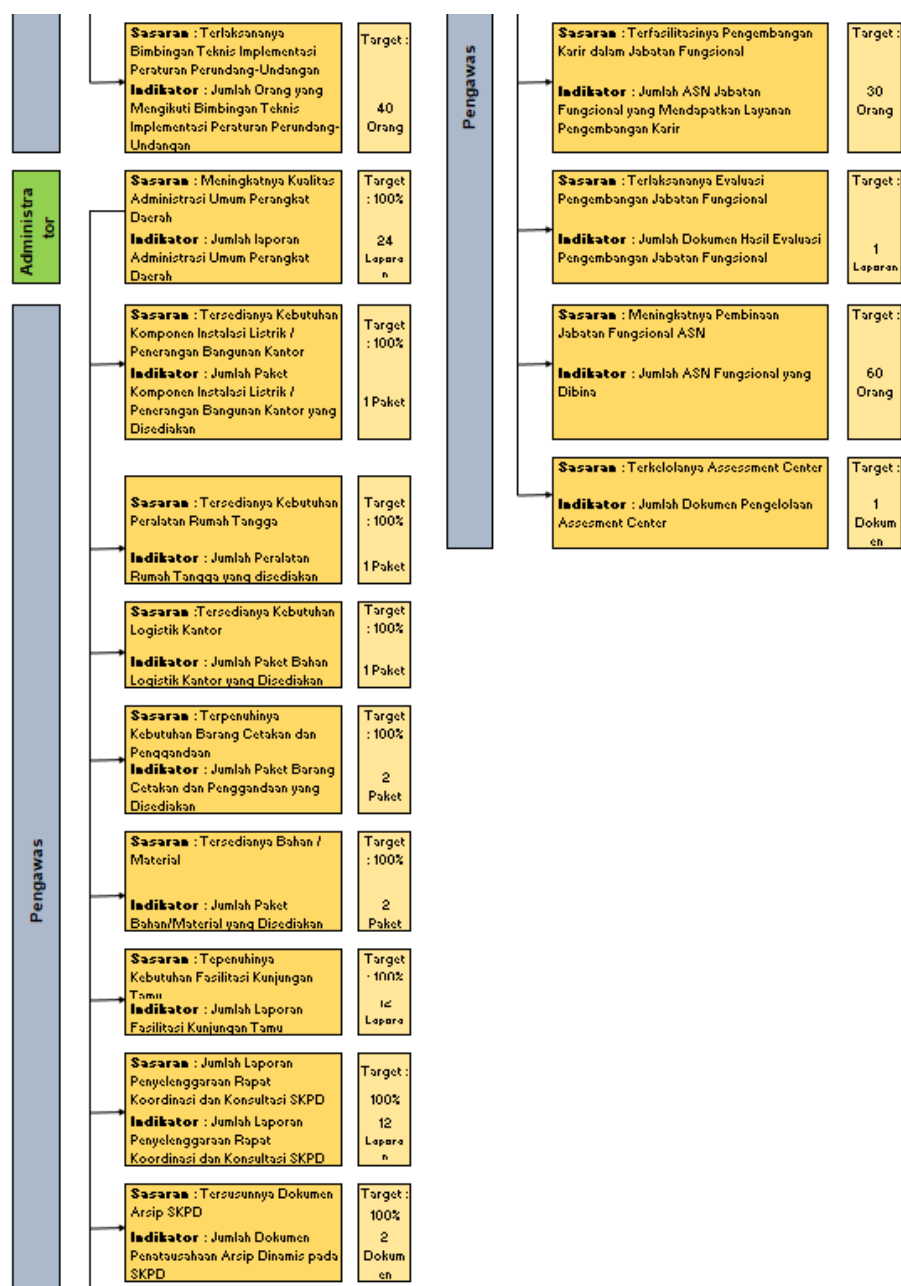
terdiri dari input, proses, output, outcome. Input merupakan besaran sumber daya yang dibutuhkan sebuah organisasi untuk memproduksi output (keluaran) baik barang maupun jasa. Proses merupakan aktivitas atau upaya yang dilakukan untuk mengolah input menjadi output. Output merupakan barang/jasa yang dihasilkan oleh sebuah organisasi dalam rangka mencapai outcome. Sedangkan *outcome* adalah hasil dari berfungsinya *output*.

POHON KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025

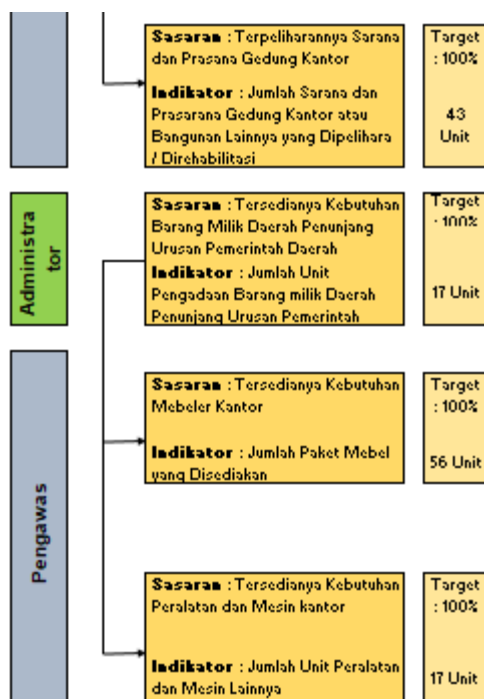








Administrator	Sasaran : Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD Indikator : Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Target : 100% 1 Dokumen
	Sasaran : Meningkatnya Kualitas Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Target : 100% 18 Laporan
Pengawas	Sasaran : Tersusunnya Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Target : 100% 1 Laporan
	Sasaran : Terpenuhiya Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Target : 100% 4 Laporan
	Sasaran : Tersedianya Jasa Pelayanan Umum Kantor Indikator : Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Target : 100% 13 Laporan
	Sasaran : Meningkatnya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Indikator : Jumlah Unit Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Target : 100% 157 Unit
Pengawas	Sasaran : Terpeliharanya dan terbayarkannya pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan Indikator : Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Target : 100% 22 unit
	Sasaran : Terpeliharanya Peralatan dan Mesin kantor Indikator : Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Target : 100% 32 unit
	Sasaran : Terpeliharannya Gedung Kantor Indikator : Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara / Direhabilitasi	Target : 100% 2 Unit



BAB III

CASCADING

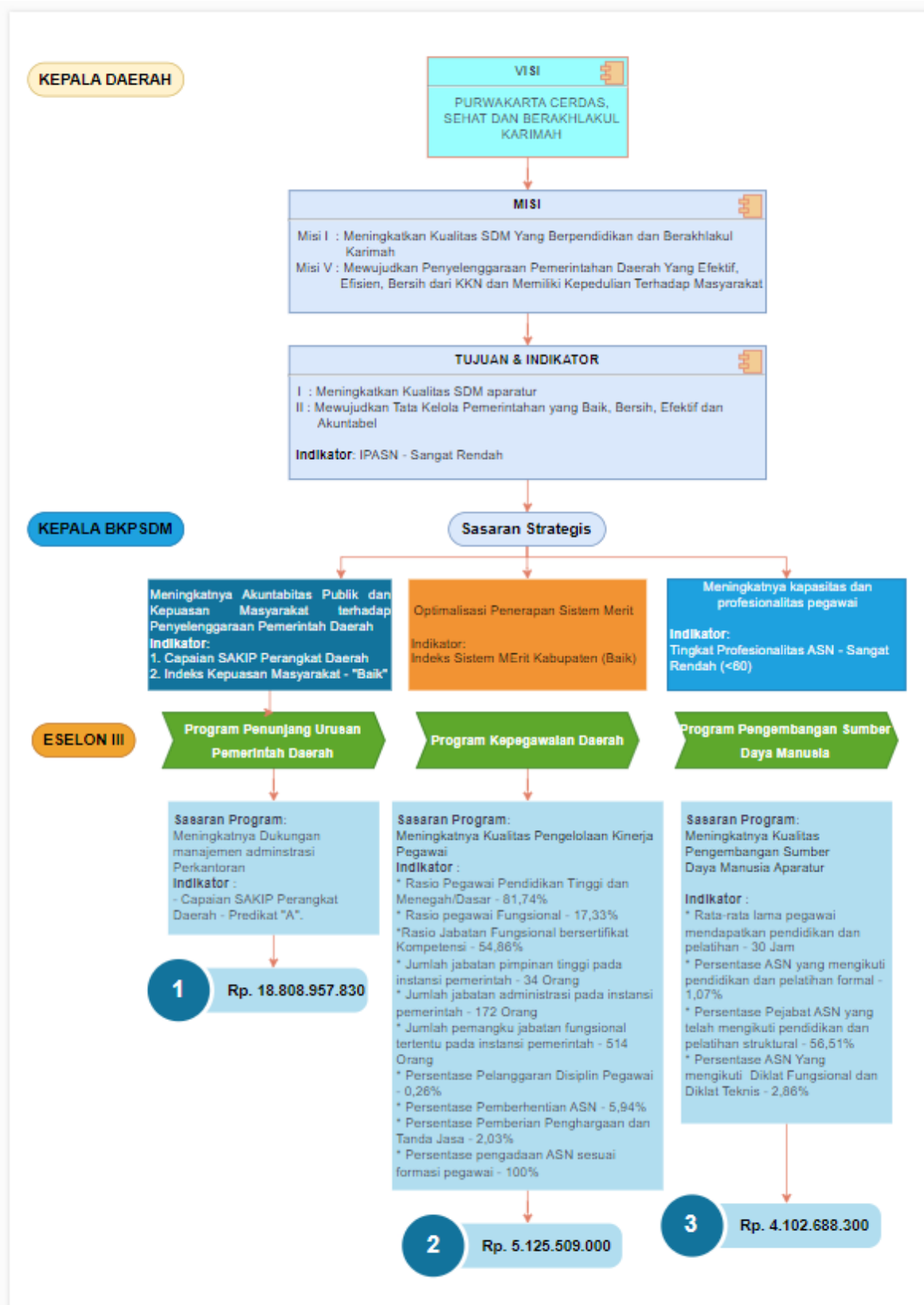
3.1 Pengertian Cascading

Cascading adalah Cascading adalah proses penjabaran dan penyelarasan Sasaran Strategis, IKU, dan/atau target IKU secara vertikal (*vertical alignment*) dari atas ke bawah dan memperhatikan tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan. Cascading dilakukan terhadap IKU (Indikator Kinerja Utama) dan Sasaran Strategis (pada tataran organisasi). Cascading dilakukan terhadap rencana Kinerja Atasan pada tataran pegawai, dan dilengkapi dengan IKI (Indikator Kinerja Individu). Cascading dengan berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat pada Rencana Strategis maupun Perjanjian Kinerja merupakan pendekatan praktik terbaik.

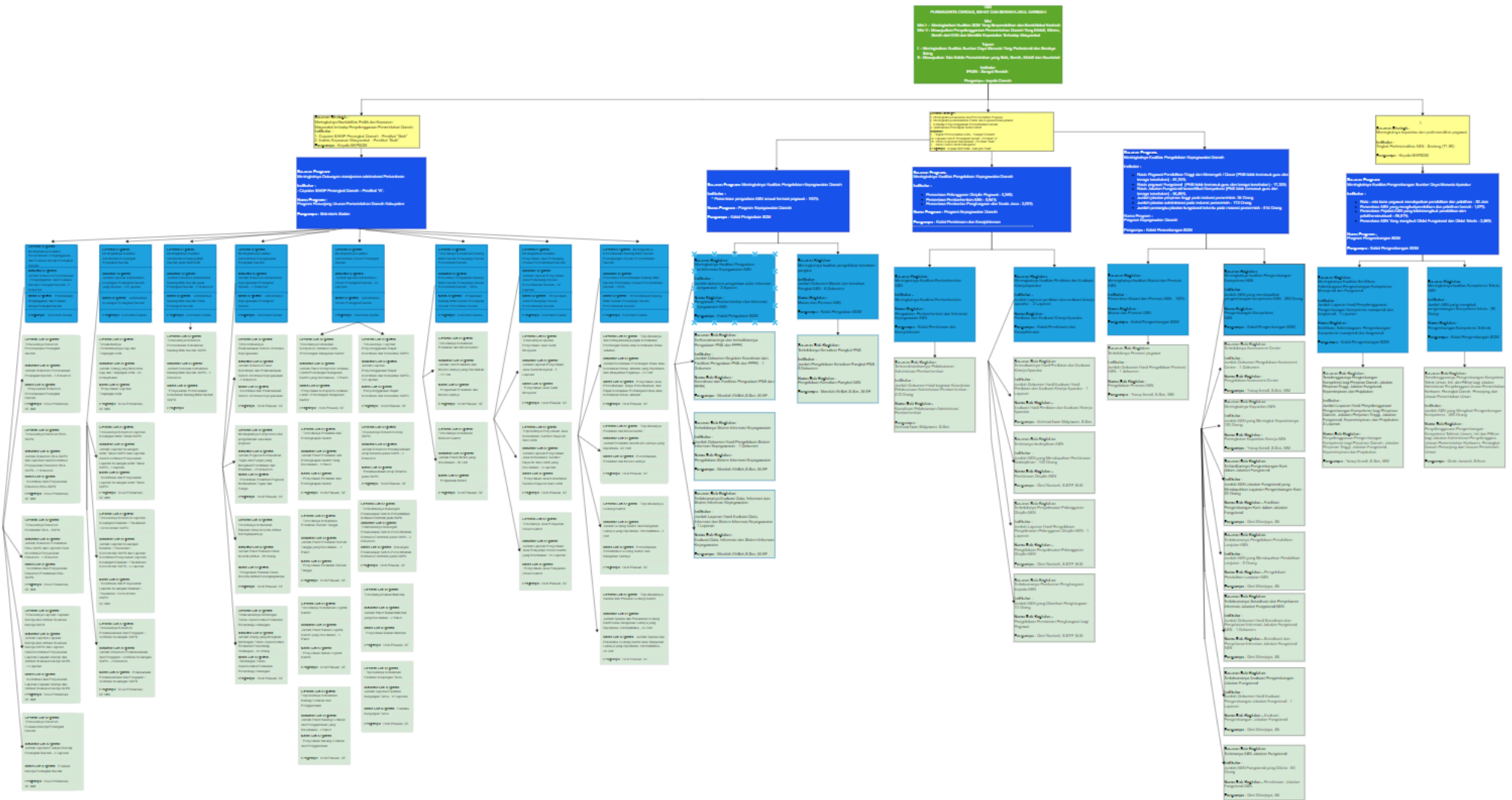
Penjabaran kinerja dari atas ke bawah (*cascading top-down*) mengidentifikasi-indicator kinerja untuk individu mulai dari Pejabat Pimpinan Tinggi dan diturunkan secara berjenjang ke unit kerja di bawahnya sampai pada jajaran pegawai. SKP Pejabat Pimpinan Tinggi menjadi acuan untuk menurunkan rencana kinerja kepada pegawai di unit kerja mulai dari tingkat atas sampai ke bawah. Prinsip utama dalam menurunkan rencana kinerja adalah seluruh pegawai memiliki kontribusi pada pencapaian sasaran dan rencana kinerja atasannya, dan kontribusi tersebut nyata, dapat diukur.

Penyusunan Matriks Pembagian Peran dan Hasil merupakan tahapan penting dalam melakukan cascading target kinerja PNS dan matriks tersebut merupakan alat bantu krusial bagi Pejabat Pimpinan Tinggi dan Pengelola Kinerja untuk memastikan penyelarasan kinerja telah dilakukan dengan tepat.

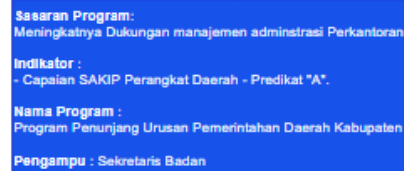
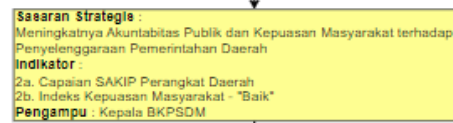
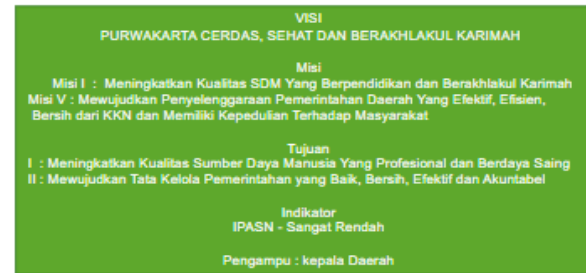
3.2 Cascading BKPSDM Tahun 2025

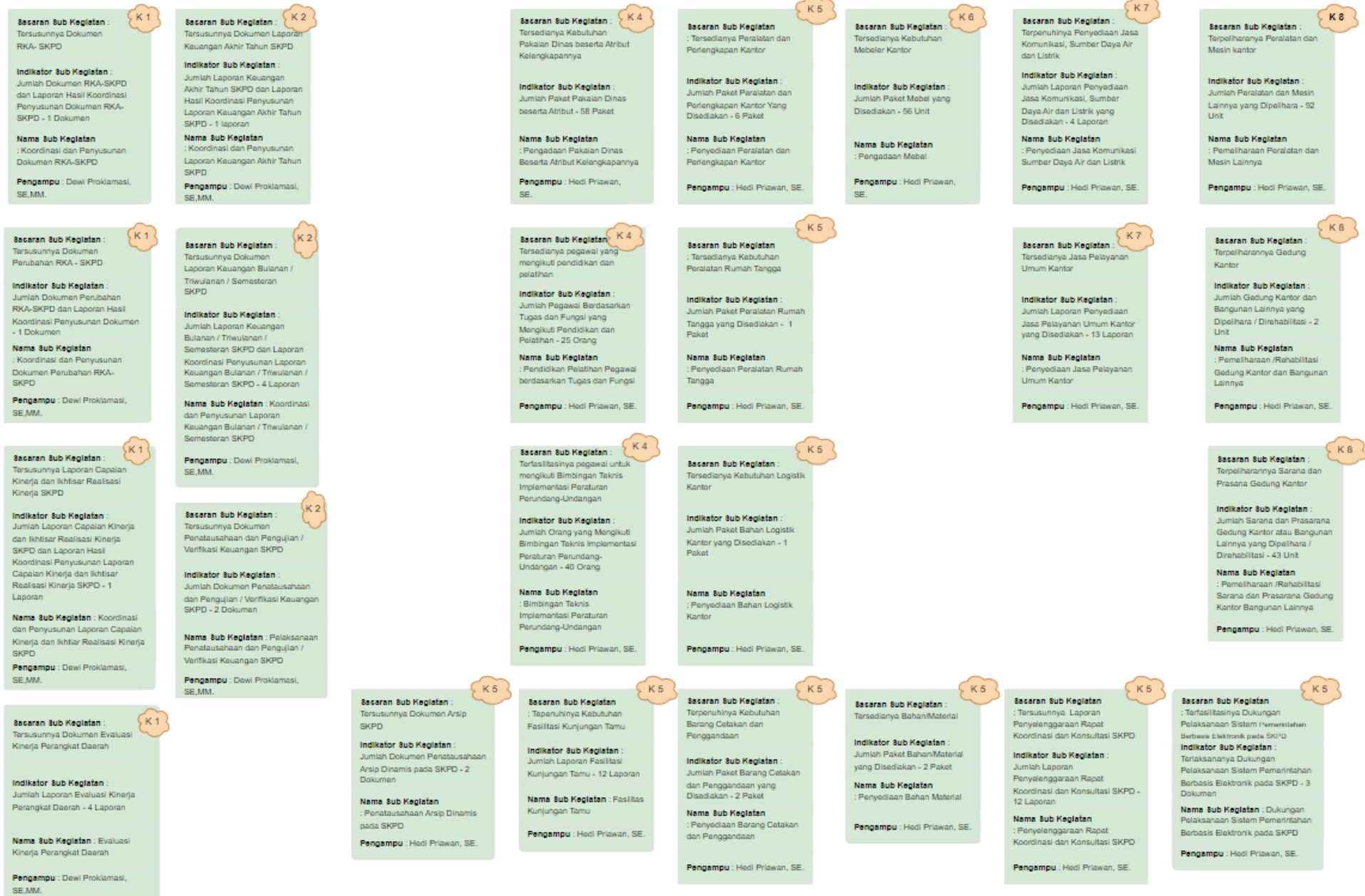


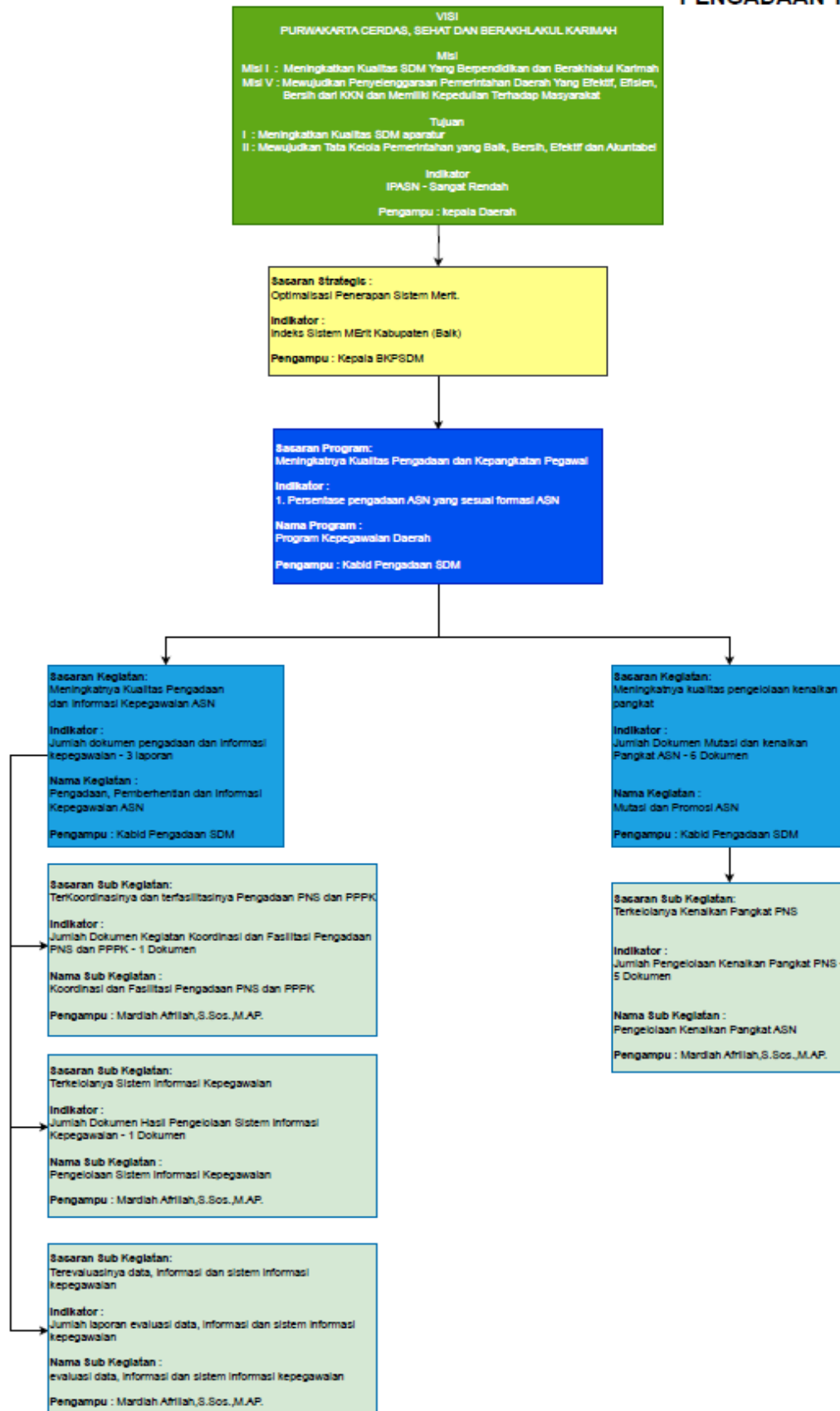
CASCADING BKPSDM KABUPATEN PURWAKARTA TAHUN 2025



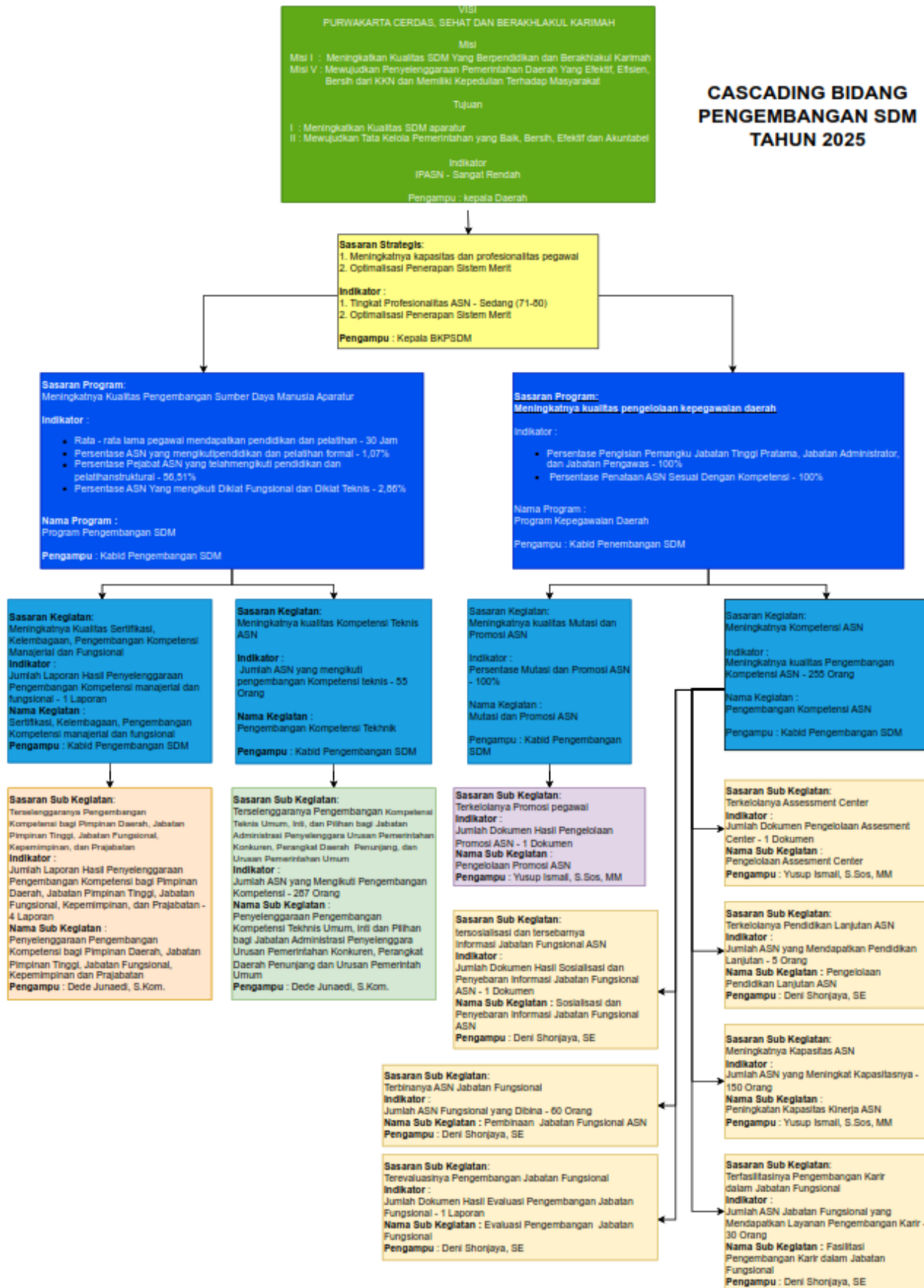
CASCADING SEKRETARIAT TAHUN 2025



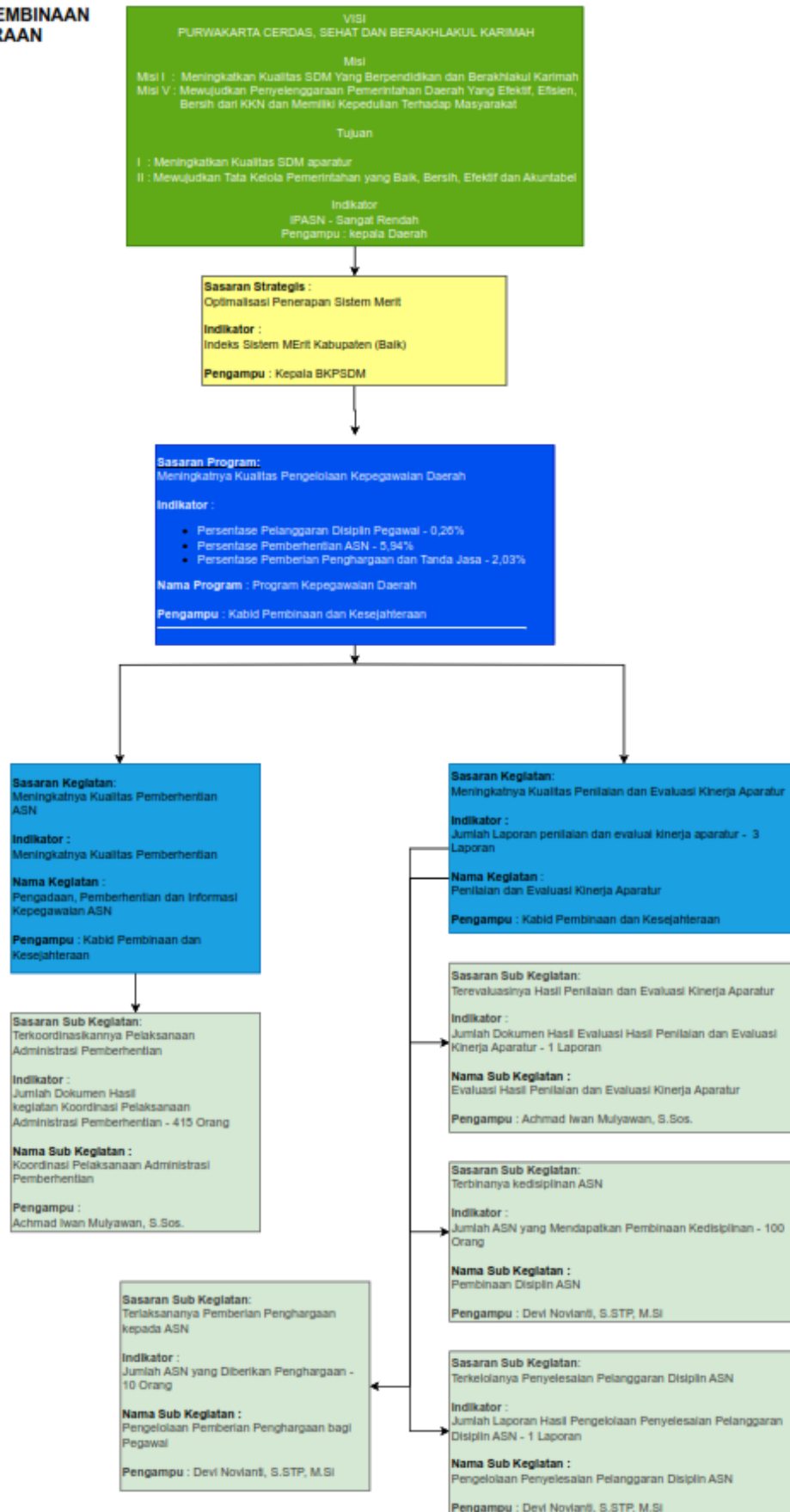


CASCADING BIDANG
PENGADAAN TAHUN 2025

CASCADING BIDANG PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2025



**CASCADING BIDANG PEMBINAAN
DAN KESEJAHTERAAN
TAHUN 2025**



BAB IV

PENUTUP

Sebagai bagian penutup dari penyusunan Pohon Kinerja dan Cascading Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta Tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa Penyusunan Pohon Kinerja dan Cascading ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan instansi pemerintah sebagaijabaran Visi, Misi dan Strategi Instansi Pemerintah bagi Pejabat Eselon yang ada dilingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan Program dan Kebijakan yg ditetapkan.

Demikianlah Cascading ini dibuat semoga bermamfaat, kritikan dan saran yang disampaikan akan diterima untuk kesempurnaan dimasa mendatang.