



**BUPATI GARUT
PROVINSI JAWA BARAT**

**PERATURAN BUPATI GARUT
NOMOR 67 TAHUN 2021**

TENTANG

RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT TAHUN 2022

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT,

- Menimbang
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 142 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 Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, perlu disusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022;
 - b. bahwa sehubungan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022 telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Garut Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022, maka sesuai ketentuan Pasal 273 ayat (4) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pasal 142 ayat (2) 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 Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah ditetapkan Kepala Daerah paling lambat 1 (satu) bulan setelah Rencana Kerja Pemerintah Daerah ditetapkan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Tahun 2022;

- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara 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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410);
 3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 5. 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 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833) 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);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 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 98 Tahun 2018 tentang Sistem Informasi Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 232);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
12. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Garut Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2010 Nomor 4);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 29 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Garut Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2011 Nomor 29, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Garut Indonesia Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 29 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Garut Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Garut Indonesia Nomor 1);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 15 Tahun 2012 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2012 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Garut Nomor 3);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 6);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 9);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019 Nomor 1);

18. Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 27) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Bupati Garut Nomor 139 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019 Nomor 139);
19. Peraturan Bupati Garut Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022 (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2021 Nomor 38);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT TAHUN 2022.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Garut.
2. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022, yang selanjutnya disebut RKPD Tahun 2022 adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
4. Badan adalah Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut.
5. Rencana Kerja Badan Tahun 2022, yang selanjutnya disebut Renja Badan Tahun 2022 adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.
6. Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat RKA Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi rencana pendapatan, rencana belanja program dan kegiatan Perangkat Daerah serta rencana pembiayaan sebagai dasar penyusunan APBD.

BAB II

SISTEMATIKA DAN PELAKSANAAN

Pasal 2

Renja Badan Tahun 2022 berpedoman pada Rencana Strategis Perangkat Daerah, RKPD Tahun 2022 dan hasil evaluasi Renja Badan tahun lalu.

Pasal 3

(1) Renja Badan Tahun 2022 disusun dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : HASIL EVALUASI RENJA BADAN TAHUN LALU

BAB III : TUJUAN DAN SASARAN BADAN

BAB IV : RENCANA KERJA DAN PENDANAAN BADAN

BAB V : PENUTUP

(2) Renja Badan Tahun 2022 sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Renja Badan Tahun 2022 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dan Pasal 3, dijadikan pedoman untuk menyusun RKA Badan Tahun Anggaran 2022.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

**Ditetapkan di Garut
pada tanggal 19 - 7 - 2021**

BUPATI GARUT,

t t d

RUDY GUNAWAN

**Diundangkan di Garut
pada tanggal 19 - 7 - 2021**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,

t t d

NURDINYANA

**BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT
TAHUN 2021 NOMOR 67**

Mengetahui
Sesuai dengan aslinya
a.n. SEKRETARIS DAERAH,
ASISTEN PEMERINTAHAN DAN KESRA,
u.b.

**LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI GARUT
NOMOR 67 TAHUN 2021
TENTANG
RENCANA KERJA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT
TAHUN 2022**

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang.

Perencanaan adalah langkah awal dalam menjalankan suatu organisasi, dimana perencanaan berfungsi membantu para pengambil kebijakan dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai terutama untuk menyusun strategi dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Perencanaan dilakukan sebagai cara untuk mengantisipasi dan merekam perubahan, sebagai cara untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan, meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan terutama untuk memperkecil pemborosan dan meminimalisir tumpang tindih pelaksanaan kegiatan. Serta perencanaan dilakukan dalam rangka menetapkan standar yang akan dipakai untuk mempermudah pengawasan.

Sebagaimana ketentuan 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 bahwa Perangkat Daerah menyusun Renja Perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan perangkat daerah yang memuat program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran yang disertai indicator kinerja dan pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah.

Selain itu, Rencana kerja Perangkat Daerah juga memuat Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program dan Kegiatan pembangunan

sesuai dengan tugas dan fungsi OPD yang berpedoman pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), dan bersifat indikatif. Keterkaitan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Garut dengan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Garut adalah Rencana Kerja BKD harus mendukung dalam mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Garut Tahun 2022 yang tercantum dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), sesuai dengan tema RKPD Tahun 2022 yaitu **“Percepatan Pemulihan Ekonomi dan Pembangunan Infrastruktur serta Penguatan Pelayanan Publik untuk Kesejahteraan Masyarakat”**.

Dari keterkaitan perencanaan di atas, dapat disimpulkan bahwa Rencana Kerja BKD Kabupaten Garut Tahun 2022 akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA SKPD) BKD Tahun 2022. Sedangkan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah akan menjadi acuan dalam menentukan Kebijakan Umum Anggaran dan Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA PPAS), dan penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran SKPD.

1.1.1.1. Pengertian ringkas tentang Renja Perangkat Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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. Pada BAB I KETENTUAN UMUM Pasal 1 point 30, dalam Peraturan Menteri ini, Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun.

Sebagai sebuah dokumen resmi SKPD, Renja SKPD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai

implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renja SKPD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Renja SKPD disusun oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja SKPD digunakan sebagai dasar Renja yang kemudian menjadi dasar penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten/Kota dan juga dapat dipergunakan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD, Propinsi dan APBN.

Dokumen Renja SKPD pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan SKPD. Kualitas dokumen Renja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja SKPD sangat ditentukan oleh kemampuan SKPD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD.

Penyusunan Renja SKPD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja SKPD yang definitif. Dalam prosesnya, penyusunan Renja SKPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam RKPD. Oleh karena itu penyusunan Renja SKPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan RKPD, dengan fokus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting SKPD, evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renja SKPD.

Tahap pelaksanaan Forum SKPD merupakan wadah menjaring aspirasi masyarakat dan pemangku kepentingan, atau antar pelaku pembangunan untuk membahas prioritas program dan kegiatan pembangunan hasil kegiatan Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan) Kecamatan dengan SKPD. Peran forum SKPD dapat mendorong penerapan

pendekatan perencanaan partisipatif dari bawah ke atas (*bottom-up planning*) dan dari atas ke bawah (*top-down planning*), yang diselaraskan melalui Musrenbang mulai dari tingkat Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten/Kota. Adapun tujuan dari Forum SKPD ini adalah untuk menselaraskan program kegiatan SKPD dengan usulan program dan kegiatan hasil Musrenbang Kecamatan, mempertajam indikator serta target program kegiatan SKPD sesuai dengan tupoksi SKPD, menselaraskan program dan kegiatan antar SKPD dengan SKPD lainnya dalam rangka optimalisasi pencapaian sasaran sesuai dengan kewenangan untuk sinergi pelaksanaan prioritas pembangunan daerah dan untuk menyesuaikan pendanaan program dan kegiatan prioritas berdasarkan pagu indikatif untuk masing-masing SKPD.

1.1.2. Fungsi Renja Perangkat Daerah Dalam Penyelenggaraan Pembangunan Daerah.

Renja SKPD merupakan sebuah dokumen rencana resmi Daerah yang dipersyaratkan untuk mengarahkan program dan kegiatan pelayanan SKPD khususnya, dan Pembangunan Daerah pada umumnya. Renja SKPD memiliki fungsi yang sangat fundamental dalam sistem perencanaan daerah, karena Renja SKPD merupakan produk perencanaan pada unit organisasi Pemerintah terendah dan terkecil. Renja SKPD berhubungan langsung dengan pelayanan pada masyarakat yang merupakan tujuan utama penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Kualitas penyusunan Renja SKPD sangatlah menentukan pada kualitas pelayanan pada publik.

1.1.3. Proses penyusunan Renja Perangkat Daerah.

Proses penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut diawali dengan persiapan penyusunan Renja BKD yang meliputi pembentukan tim penyusun Renja BKD, orientasi mengenai Renja BKD, penyusunan agenda kerja dan pengumpulan data dan informasi. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan Renja BKD yang meliputi tahap perumusan Renja BKD dan tahap penyajian Renja BKD. Langkah selanjutnya adalah pelaksanaan forum BKD yang merupakan wadah penampungan dan penjaringan aspirasi masyarakat dan dunia usaha (pemangku kepentingan) untuk penyempurnaan

rancangan kebijakan penyusunan Renja BKD. Proses penyusunan Renja BKD diakhiri dengan penetapan Renja BKD. Penetapan rancangan akhir Renja BKD dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala BKD menetapkan Renja BKD untuk menjadi pedoman di lingkungan BKD dalam menyusun program dan kegiatan prioritas BKD pada tahun 2022.

Dalam penyusunan Renja BKD Kabupaten Garut Tahun 2022 ini, juga mempertimbangkan norma-norma pokok yang berlaku dan dijadikan pedoman, kebutuhan, aspirasi, permasalahan, serta potensi dan kondisi Kabupaten Garut. Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut Tahun 2022, terdapat beberapa pendekatan yang digunakan, yaitu:

- a. Pendekatan atas-bawah (*top down*), dan bawah-atas (*bottom up*) yaitu dilaksanakan menurut jenjang pemerintahan melalui musyawarah.
- b. Pendekatan teknokratik, yaitu pendekatan yang menggunakan metode dan kerangka ilmiah yang dilaksanakan secara fungsional, kewilayahan, lintas sektor, dan lintas pelaku;
- c. Pendekatan politik, yaitu merupakan penjabaran agenda-agenda pembangunan yang berdasarkan kebijakan kepala daerah
- d. Pendekatan partisipatif, yaitu pendekatan yang melibatkan semua pihak yang berkepentingan terhadap pembangunan;

Prinsip-prinsip di dalam penyusunan Renja SKPD, adalah sebagai berikut:

- a. Berpedoman pada Renstra SKPD;
- b. Rumusan program/kegiatan di dalam Renja SKPD didasarkan atas pertimbangan urutan urusan pelayanan wajib/pilihan Pemerintahan Daerah yang memerlukan prioritas penanganan dan mempertimbangkan pagu indikatif masing-masing SKPD;
- c. Penyusunan Renja SKPD bukan kegiatan yang berdiri sendiri, melainkan merupakan rangkaian kegiatan yang simultan dengan penyusunan RKPD, serta merupakan bagian dari rangkaian kegiatan penyusunan APBD;

- d. Rumusan program/kegiatan di dalam Renja SKPD didasarkan atas pertimbangan urutan urusan pelayanan wajib/pilihan pemerintahan daerah yang memerlukan prioritas penanganan dan mempertimbangkan pagu indikatif SKPD;
- e. Program dan kegiatan yang direncanakan memuat tolok ukur dan target capaian kinerja, keluaran, biaya satuan per keluaran, total kebutuhan dana, baik untuk tahun dan tahun $n+1$.

1.1.4. Keterkaitan antara Renja Perangkat Daerah dengan dokumen RKPD.

Keterkaitan Renja SKPD dengan dokumen RKPD dan Renstra SKPD merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena didalam Renja SKPD merupakan penjabaran dan adanya hubungan keselarasan dengan dokumen Daerah yang ada di atasnya seperti RPJMD, Renstra SKPD dan RKPD. Renja SKPD merupakan masukan utama bagi penyusunan RKT, Renstra SKPD, dan RPJMD, bagi RKA SKPD, KUA, PPAS, dan RAPBD

1.1.5. Keterkaitan antara Renja dengan Renstra Perangkat Daerah, dengan Renja K/L.

Keterkaitan Renja SKPD dengan dokumen RKPD dan Renstra SKPD merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan karena didalam Renja SKPD merupakan penjabaran dan adanya hubungan keselarasan dengan dokumen daerah yang ada di atasnya seperti RPJMD, Renstra SKPD dan RKPD. Renja SKPD merupakan masukan utama bagi penyusunan Renstra SKPD, KUA, PPAS, dan RAPBD

1.1.6. Keterkaitan antara Renja SKPD dengan Renja provinsi/ Kabupaten/kota.

Keterkaitan antara Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut dengan renja Provinsi Jawa Barat. Untuk menjamin terciptanya keberhasilan pembangunan dan guna mengatasi tantangan pelaksanaan pembangunan Jawa Barat tersebut di atas, maka diperlukan keselarasan dan kesinambungan Pembangunan antara program Pemerintah Pusat

dan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Ada beberapa tantangan yang harus ditangani dengan baik untuk menciptakan keberhasilan pembangunan Jawa Barat dalam tiga dimensi pembangunan yaitu;

1. Dimensi pembangunan manusia, yang meliputi : pendidikan, kesehatan, perumahan, dan pembangunan mental/karakter;
2. Dimensi pembangunan sektor unggulan, yang meliputi: kedaulatan pangan, kedaulatan energi dan ketenagalistrikan, kemaritiman dan kelautan, pariwisata dan industri;
3. Dimensi pemerataan dan kewilayahan, pemerataan antar kelompok pendapatan dan antar wilayah desa serta perbatasan.

Adapun keterkaitan Renja antara SKPD dengan renja Provinsi Jawa Barat adalah Dimensi pembangunan manusia, yang meliputi : pendidikan, dan pembangunan mental /karakter.

1.1.7. Tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD, dilaksanakan melalui beberapa pendekatan, diantaranya :

1. *Top-down*, yaitu pendekatan yang memperhatikan program-program prioritas dan kebijakan pemerintah pusat dan daerah. Hal ini ditunjukkan oleh konsistensi Penyusunan RKPD yang mengacu kepada tiga Dimensi Pembangunan yang tertulis dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP).
2. *Bottom-up*, yaitu pendekatan perencanaan yang mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang disampaikan melalui musrenbang desa, kecamatan dan kabupaten/kota, Pra Musrenbang, dan Musrenbang Provinsi. Kegiatan tersebut Dilaksanakan dengan hasil prioritas usulan dari setiap tahapan yang mengerucut sampai dengan Acara Puncak Musrenbang Provinsi Jawa Barat ;
3. Teknokratik, yaitu pendekatan perencanaan yang mengedepankan pengetahuan, ilmu dan teknologi. Hal ini ditunjukkan oleh diakomodasinya saran dan pendapat dari Akademisi dan praktisi pembangunan;
4. Politik, yaitu pendekatan perencanaan yang mengakomodasi kepentingan-kepentingan politik dalam pelaksanaan pembangunan, yang ditunjukkan di akomodasinya pokok-

pokok pikiran Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Garut.

1.2. Landasan Hukum.

Dasar Hukum perencanaan dan penganggaran Renja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut tahun 2022 disusun dengan berpedoman kepada:

A. Dasar Hukum Perencanaan :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 76, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4410);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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.

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2020 tentang Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 249);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 39 Tahun 2020 tentang Pengutamaan Penggunaan Alokasi Anggaran Untuk Kegiatan Tertentu, Perubahan Alokasi, Dan Penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Tahun 581);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 4 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Garut Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2010 Nomor 4);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2019 Nomor 1);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 9);
18. Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 27);
19. Peraturan Bupati Garut Nomor 72 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 72);
20. Peraturan Bupati Garut Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Garut Tahun 2022 (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2021 Nomor 38).

Rencana Kerja BKD Kabupaten Garut Tahun 2022 ini juga mempertimbangkan norma-norma pokok Kepegawaian yang berlaku dan dijadikan pedoman, untuk kebutuhan, permasalahan, serta potensi dan kondisi Kabupaten Garut.

1.3. Maksud dan Tujuan.

Maksud dari Penyusunan Renja BKD Kabupaten Garut tahun 2022 adalah untuk mendokumentasikan perencanaan dalam kurun waktu satu tahun yang berisi program – program prioritas yang dilaksanakan langsung oleh BKD Kabupaten Garut dengan pembiayaan dari Pemerintah Daerah dengan harapan dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Dan untuk melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan tahun 2020, review pelaksanaan program/kegiatan tahun 2022 yang selanjutnya dijadikan acuan untuk menyusun perencanaan program/kegiatan yang akan dilaksanakan dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD Tahun 2022.

Sedangkan Tujuan Penyusunan Renja BKD Kabupaten Garut Tahun 2022 adalah:

1. Mendeskripsikan tentang program – program prioritas yang akan dilaksanakan langsung oleh BKD Kabupaten Garut;

2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan tahunan BKD Kabupaten Garut. Sedangkan sasarannya adalah :

Tersusunnya dokumen perencanaan Anggaran tahunan BKD, sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang memuat visi, Misi, kebijakan, strategi, tujuan dan sasaran, serta program dan kegiatan, lintas unit kerja di lingkungan BKD Kabupaten Garut dan pagu anggaran yang bersifat indikatif.

1.4. Sistematika Penulisan.

Penyusunan Renja Badan Kepegawaian dan Diklat merupakan suatu dokumen perencanaan satu tahunan yang merupakan penjabaran dari Program dan Kegiatan. Adapun sistematika penulisan Renja berdasarkan Permendagri nomor 86 tahun 2017, sebagai berikut;

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II . HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

- 2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.
 - 2.1.1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja /hasil /keluaran yang direncanakan;
 - 2.1.2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja, hasil /keluaran yang direncanakan;
 - 2.1.3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;

- 2.1.4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;
 - 2.1.5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah;
 - 2.1.6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.
- 2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah;
 - 2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Berisikan uraian mengenai:
 - 2.3.1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;
 - 2.3.2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;
 - 2.3.2.1. Identifikasi Masalah Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi Pelayanan.
 - 2.3.2.2. Identifikasi Masalah Berdasarkan Program Dan Kegiatan.
 - 2.3.2.3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional / internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (*Sustainable Development Goals*);
 - 2.3.2.4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan
 - 2.3.2.5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan
- Isue strategis hasil

interaksi pemetaan faktor kekuatan dengan peluang.

2.4. Review terhadap RKPD.

2.4.1. Proses yang dilakukan yaitu membandingkan antara RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;

2.4.2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;

2.4.3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan RKPD,

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

2.5.1. Penjelasan tentang proses bagaimana usulan program/kegiatan usulan pemangku kepentingan tersebut diperoleh;

2.5.2. Penjelasan kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;

BAB III. TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH.

3.1. Telaahan terhadap Kebijakan Nasional

3.2. Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah

3.3. Program dan Kegiatan

3.3.1. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.

3.3.2. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan

3.3.3. Penjelasan jika rumusan program dan kegiatan tidak sesuai dengan RKPD, baik jenis program/kegiatan, pagu indikatif, maupun kombinasi keduanya

BAB.IV. RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

BAB. V. PENUTUP

5.1. Catatan penting yang perlu mendapat perhatian,

5.2. Kaidah-kaidah pelaksanaan.

5.3. Rencana tindak lanjut.

BAB II.

HASIL EVALUASI RENJA PERANGKAT DAERAH TAHUN LALU

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu dan Capaian Renstra Perangkat Daerah.

Untuk mengetahui pelaksanaan rencana kerja (renja) tahun 2020, maka dilakukan pengukuran dan evaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat dengan cara menghitung penilaian atas keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan kebijakan /program/ kegiatan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja dimaksud mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator. Selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja dari pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Diklat.

2.1.1. Realisasi program/kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja /hasil /keluaran yang direncanakan;

Pada tahun 2020 terdapat 7 program dan 42 kegiatan, dari sejumlah kegiatan tersebut, ada 3 kegiatan yang tidak memenuhi target yang tingkat realisasi kinerjanya dibawah 100%, (dibawah 80%), yakni :

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
								8,176,106,419	7,066,932,743	86.43
1	Penguatan Sistem Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit	Indeks Merit Manajemen ASN	0.61 Indeks	0.48 Indeks	78.69 %	0.13 %	Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN masih dalam proses Verifikasi Oleh KASN, Nilai dijadwalkan terbit pada Semester 1 Tahun 2021.	5,115,454,671	4,212,412,552	82.35
	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	Persentase terpenuhinya peningkatan kompetensi PNS	14 %	4.6 %	32.86 %	9.40 %	Pelaksanaan Diklat dari Tarhet 126 orang (120 Diklat Barjas dan 6 PKN II), realisasi 41 orang (35 Diklat Barjas dan 6 PKN)	2,391,827,143	2,090,386,381	87.40

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	Penyusunan, Penetapan dan Evaluasi Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	1 Analisis	1 Analisis	100.00%	0 Analisis	Adanya <i>Refocussing Covid-19</i>	303,045,600	263,170,750	86.84		
	Penyusunan standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis	Jumlah Dokumen SKM dan SKT	2 Dokumen	0 Dokumen	0.00%	2 Dokumen	Adanya <i>Refocussing Covid-19</i>	2,160,000	2,160,000	100.00		
	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Bagiseluruh Aparatur	Jumlah Lulusan Diklat Teknis dan Fungsional	120 org Diklat Barjas	35 org Diklat Barjas	29.17%	85 org Diklat Barjas	Seluruh peserta sebanyak 120 orang mengikuti dan menyelesaikan <i>Blanded Learning</i> Barang/Jasa, dan yang Lulus Uji Komepetensi Diklat Dasar Barjas	359,477,250	356,870,530	99.27		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							secara CAT sebanyak 35 orang.			
	Pelatihan Struktural	Jumlah Lulusan Pelatihan Struktural	6 orang diklat PIM II	6 orang diklat PIM II	100.00%	0 orang diklat PIM II	Adanya <i>Refocussing Covid-19</i>	220,370,150	211,656,000	96.05
	Uji Kompetensi Bagi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas	Jumlah jabatan	3 JPTP	3 JPTP	100.00%	0 JPTP	DISNAKER, DKPPPA, DISPERINDAG ESDM	1,393,141,650	1,142,947,661	82.04
	Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar)	Jumlah lulusan diklatsar	-					5,145,000	5,145,000	100.00

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Program Penataan Karir ASN	Persentase penempatan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	66.0 % 0	34.15 %	51.74 %	31.85 Nilai	Jumlah Target 40.852 orang, jumlah realisasi 13.950 orang Persentase 34,15% Data bersumber dari Data BKD Tanggal 30 Desember 2020	285,785,000	197,016,000	68.94
	Penyusunan Pola Karir PNS	Jumlah Dokumen Manajemen Pengembangan Karir	-	0	0.00%	0	Adanya <i>Refocussing Covid-19</i>	-	-	0.00
	Perpindahan ASN	Jumlah Penyelesaian Administrasi Perpindahan PNS	44 SK	44 SK	100.00%	0 SK		48,653,000	43,711,000	89.84

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	Penempatan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional	Jumlah penempatan jabatan	283 Orang	283 Orang	100.00%	0 Orang		103,922,000	75,290,000	72.45		
	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat bagi PNS	Jumlah Kenaikan Pangkat PNS yang diselesaikan	2893 orang	2893 orang	100.00%	0 orang		133,210,000	78,015,000	58.57		
	Program Pengadaan ASN dan Pengembangan Informasi Pegawai	Persentase terpenuhinya formasi aparatur sesuai dengan Anjab dan ABK	100.00 %	99.4 %	99.40 %	0.60 Nilai	CPNS : 838 Oranng Realisasi 833 Orang (99,40%)	2,098,968,578	1,647,522,821	78.49		
	Penyusunan dan Penetapan Dokumen Kebutuhan dan Pengadaan ASN 2019-2024	Dokumen kebutuhan ASN tiap tahunnya dalam 5 tahun	1 Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 Tahun	- Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 Tahun	0.00%	1 Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 Tahun		24,938,850	23,763,000	95.29		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	Seleksi penerimaan calon ASN	Jumlah pengadaan ASN	838 orang	833 orang	99.40 %	5 orang		1,770,196,768	1,426,051,471	80.56		
	Administrasi Pemberkasan ASN	Jumlah NIP ASN yang Diselesaikan	838 orang	833 orang	99.40 %	5 orang		159,244,500	63,981,250	40.18		
	Peningkatan Satutus CPNS	Jumlah SK PNS 100% yang diselesaikan	838 sk	833 sk	99.40 %	5 sk		19,436,960	14,229,600	73.21		
	Administrasi PNS yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	854 SK	854 SK	100.00 %	- SK		125,151,500	119,497,500	95.48		
		Persentase Data Pegawai yang di perbaharui tepat waktu	100.00 %	98.68 %	98.68 %	1.32 %		Jumlah PNS Aktif berdasarkan SIMASN 14.128 orang, Jumlah PNS Aktif berdasarkan SAPK BKN 14.317 orang. (Data tanggal 27 Agustus 2020)	130,698,250	90,976,250	69.61	

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
								dengan persentase 98,68%				
	Penyusunan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Garut	Jumlah Laporan Indeks profesionalitas ASN Tahun 2019	1 Laporan Indeks Profersionalitas	1 Laporan Indeks Profersionalitas	100.00%	-	Laporan Indeks Profersionalitas		53,833,750	51,235,750	95.17	
	Penyusunan Kartu Identitas PNS	Jumlah Pembuatan Kartu Identitas PNS	-	-	0.00%	-	-		-		0.00	
	Penataan Kelembagaan Profesi Aparatur Sipil Negara	Jumlah Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara yang Dibina	22 Lembaga	22 Lembaga	100.00%	-	Lembaga		34,955,750	5,359,750	15.33	
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen dengan data	12 Dokumen	12 Dokumen	100.00%	-	Dokumen		41,908,750	34,380,750	82.04	

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
		PNS yang akurat										
	Program Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur	Persentase Tingkat Disiplin ASN	99.50 %	99.47 %	99.97 %	0.03 %	Jumlah PNS tgl 30 Desember 2020 sebanyak 13.948 orang Persentase Tingkat Disiplin PNS Tahun 2020 sebesar 99,47%	208,175,700	186,511,100	89.59		
	Seleksi Pegawai Negeri Sipil Teladan Berprestasi	Jumlah PNS Teladan Berprestasi Hasil Seleksi	-	-	0.00%	-	Pelaksanaan Terkendala Pembatasan Sosial Bersekala Besar	21,121,500	2,010,000	9.52		
	Proses Penanganan Kasus-kasus disiplin PNS	jumlah penyelenggaraan sidang MP3D	6 kali sidang	6 kali sidang	100.00%	- kali sidang		61,861,200	59,928,100	96.88		
	Monitoring dan Evaluasi	Jumlah SKP yang	1,44 SKP	1,447 SKP	100.00%	- SKP		74,868,000	74,868,000	100.00		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	SKP	Dievaluasi	7									
	Administrasi Dokumen Kepegawaian	Jumlah Dokumen (KARPEG, KARIS/KARSU, TASPEN) Kepegawaian yang diselesaikan	540 Dokumen Kepegawaian	540 Dokumen Kepegawaian	100.00%	- Dokumen Kepegawaian		50,325,000	49,705,000	98.77		
2	Meningkatnya Dukungan Manajemen Perkantoran	Persentase Meningkatnya Jumlah Pelayanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	92.00 %	82.69 %	89.88 %	9.31 Nilai	Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Kepegawaian	3,043,771,748	2,839,800,191	93.30		
	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	persentase Tingkat Pemenuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran Sesuai Standar	81 %	81.00 %	81.00 %	0.00 %		2,426,124,013	2,406,132,956	99.18		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Listrik dan Telepon	27 pembayaran	27 pembayaran	100.00%	0 pembayaran		24,225,000	21,175,114	87.41
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perizinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan Dinas Operasional	16 Unit	16 Unit	100.00%	0 Unit		8,000,000	6,455,300	80.69
	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah Pengadaan Alat dan Jasa Kebersihan	10 jenis	10 jenis	100.00%	0 jenis		90,228,000	88,248,000	97.81
	Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah Pengadaan Alat Tulis Kantor	67 jenis	67 jenis	100.00%	0 jenis		221,711,817	221,711,622	100.00
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah pengadaan cetakan dan penggandaan	12 jenis	12 jenis	100.00%	0 jenis		66,092,800	66,092,800	100.00
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan	Jumlah pengadaan alat listrik	6 Jenis	6 buah	100.00%	0 buah		8,089,200	8,089,200	100.00

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Kantor									
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pengadaan peralatan kantor	12 unit	12 unit	100.00%	0 unit		1,590,615,303	1,586,871,204	99.76
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Penyediaan media cetak	3 jenis	3 eksemplar	100.00%	0 eksemplar		9,635,400	8,367,200	86.84
	Penyediaan Makanan dan Minuman.	Pengadaan makan dan minum	2136 orang	2136 orang	100.00%	0 orang		42,720,000	40,200,000	94.10
	Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi ke Luar Daerah	Jumlah perjalanan dinas luar daerah	165 orang hari	165 perjalanan dinas	100.00%	0 perjalanan dinas		195,769,943	191,046,433	97.59
	Rapat-Rapat Korrdinasi dan Pembinaan ke Dalam Daerah	Jumlah perjalanan dinas dalam daerah	146 orang hari	146 perjalanan dinas	100.00%	0 perjalanan dinas		66,716,550	65,772,000	98.58
	Belanja Jasa Teknis Lainnya (Out	Jumlah tenaga keamanan	4 orang	4 orang	100.00%	0 orang		102,320,000	102,104,083	99.79

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	Sourching)	kantor										
	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase Terpenuhinya Sarana dan Prasarana Internal BKD yang Baik	99 %	94.00 %	94.00 %	5.00 %		617,647,735	433,667,235	70.21		
	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah Pengadaan Kendaran Dinas	3 unit (1 unit kendaraan roda empat dan 2 unit kendaraan roda dua)	3 unit (1 unit kendaraan roda empat dan 2 unit kendaraan roda dua)	100.00%	0.00 unit (1 unit kendaraan roda empat dan 2 unit kendaraan roda dua)		340,550,000.00	337,600,000	99.13		
	Pengadaan Perlengkapan Gedung/Kantor.	Jumlah Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	5 Jenis	5 Jenis	100.00%	0 Jenis		47,284,000	46,284,000	97.89		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Kendaraan Dinas/Operasional yang Diperbaiki	14 Jenis	14 Jenis	100.00%	0 Jenis		35,563,735	35,533,235	99.91		
	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Kerja Kantor	Jumlah Peralatan Kantor yang Diperbaiki	55 unit	55 unit	100.00%	0 unit		14,250,000	14,250,000	100.00		
	DED Pembangunan Gedung Kantor	Jumlah Dokumen DED Gedung Kantor	- Dokumen DED	0 Dokumen DED	0.00%	0 Dokumen DED		-		0.00		
	Rehabilitasi Bangunan Gedung Kantor	Jumlah Ruang Kantor yang Direhabilitasi	3 Ruang Kantor	0 Ruang Kantor	0.00%	3 Ruang Kantor	Waktu Pelaksanaan Pengadaan Tidak Memadai	180,000,000	-	0.00		
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Instansi BKD	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja Instansi BKD	BB Nilai	BB %	100.00%	0.00 Nilai		16,880,000	14,720,000	87.20		

No	Sasaran	Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja Tahun 2020	Kesenjangan Kinerja	Keterangan	Aanggaran	Realisasi	Capaian Realisasi Anggaran (%)
			Tahun 2020	Tahun 2020						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Terpenuhinya Dokmen SAKIP	100 %	100 %	100.00%	100.00 %		16,880,000	14,720,000	87.20
	Penyusunan SAKIP/AKIP	Jumlah Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	7 laporan	7 laporan	100.00%	0 laporan		9,448,000	7,928,000	83.91
	Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Laporan Keuangan	1 laporan keuangan	1 laporan keuangan	100.00%	0 laporan keuangan		7,432,000	6,792,000	91.39

1. Kegiatan Penempatan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional, dengan penyerapan anggaran sebesar 72,45%, hal ini disebabkan pelaksanaan rapat dan pelantikan dilaksanakan secara virtual.
2. Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat bagi PNS, Dengan Penyerapan Anggaran Sebesar 58,57%, Dari Anggaran Sebesar. Hal Ini Disebabkan ada pengiriman berkas kenaikan pangkat secara online/berkas digital.
3. Kegiatan Administrasi Pemberkasan ASN, Dengan Penyerapan Anggaran Sebesar 40,18%, hal ini berkaitan dengan kebijakan pusat, kegiatan pemberkasan dilaksanakan di tahun 2021.
4. Kegiatan Peningkatan Status CPNS, Dengan Penyerapan Anggaran Sebesar 73,21%, hal ini berkaitan dengan kebijakan pusat, kegiatan pemberkasan CPNS menjadi PNS dilaksanakan di tahun 2021.
5. Kegiatan Seleksi Pegawai Negeri Sipil Teladan Berprestasi, Dengan Penyerapan Anggaran Sebesar 9,52, hal ini berkaitan dengan adanya Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB) akibat pandemic Covid-19, kegiatannya tidak dapat dilaksanakan.

2.1.2. Realisasi program/kegiatan yang telah memenuhi target kinerja, hasil /keluaran yang direncanakan;

Pada tahun 2020, Jumlah program sebanyak 7 dan jumlah kegiatan sebanyak 42. Dengan rincian realisasi sebagai berikut :

Tabel. 2

REKAPITULASI REALISASI APBD TAHUN ANGGARAN 2020

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	Ket
1	Pendapatan	-	-	-
2	Belanja	14.829.438.409	13.529.438.409	91.23%
	1. Belanja Tidak Langsung	6.653.272.439	6.462.505.666	97.13%
	2. Belanja Langsung	8.176.106.419	7.066.932.743	86.43%

Sebagian besar kegiatan, yakni 24 (Dua Puluh Empat) kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2020 dapat memenuhi target kinerja di atas 95%.

2.1.3. Realisasi program/kegiatan yang melebihi target kinerja hasil/keluaran yang direncanakan;
Adapun kegiatan yang melebihi target kinerja, diantaranya adalah :

1. Penyusunan standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis;
2. Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional bagi seluruh aparatur;
3. Pelatihan Struktural;

2.1.4. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya, terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;

2.1.4.1. Faktor-faktor penyebab tidak tercapainya target kinerja program/kegiatan;

Adanya program yang harus mengacu kepada pusat, dalam artian BKD tidak bisa menentukan pekerjaannya secara langsung. Salah satu contohnya. Kegiatan pengadaan CPNS dan kegiatan pemberkasan CPNS. Kegiatan tersebut merupakan salah satu kegiatan yang capaian kinerjanya tidak tercapai 100%

2.1.4.2. Faktor-faktor penyebab terpenuhinya atau melebihi target kinerja program/kegiatan;

1. Perencanaan program kegiatan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
2. Tersedianya data yang akurat dan lengkap sehingga sangat mendukung untuk pelaksanaan kegiatan dalam menunjang pencapaian kinerja
3. Upaya BKD dengan melaksanakan kerjasama dengan lembaga diklat lain terkait untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan, yang anggaran diklatnya didukung oleh pemerintah dan bekerjasama dengan lembaga yang profesional.
4. Sumberdaya aparatur yang lebih meningkat dalam memproses dan menjalankan program kegiatan.

2.1.5. Implikasi yang timbul terhadap target capaian program Renstra Perangkat Daerah;

Implementasi yang timbul dari tidak tercapainya target kinerja program/kegiatan terhadap target capaian program renstra BKD selanjutnya adalah bahwa dalam perencanaan target berikutnya, harus melihat hasil evaluasi kinerja pelaksanaan Renja tahun sebelumnya. Bila pelaksanaan Renja SKPD tahun lalu mempunyai kinerja kurang baik, maka berpeluang untuk menetapkan target kinerja yang diturunkan menjadi lebih rendah atau sebanding dengan tahun sebelumnya.

2.1.6. Kebijakan/tindakan perencanaan dan penganggaran yang perlu diambil untuk mengatasi faktor-faktor penyebab tersebut.

Secara umum dalam upaya pencapaian sasaran, ditetapkan strategi sebagai berikut:

1. Untuk Tahun Anggaran berikutnya, dalam perencanaan penentuan besaran anggaran harus disesuaikan dengan output kegiatan yang dihasilkan sehingga sisa anggaran atau kurang terserapnya anggaran dapat diminimalisir.
2. Melakukan persiapan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan sebelum anggaran disahkan, agar tepat waktu dan tepat sasaran sesuai perencanaan yang telah ditetapkan dalam DPA.
3. Untuk pengesahan DPPA agar sesuai dan tepat waktu sehingga seluruh kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perubahan anggaran yang telah ditetapkan.
4. Rekapitulasi Evaluasi Hasil Pelaksanaan Renja SKPD dan Pencapaian Renstra SKPD s/d Tahun 2020. TABEL.TC.29.

TABEL.TC.29. (2,1)

**REKAPITULASI EVALUASI HASIL PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH
DAN PENCAPAIAN RENSTRA PERANGKAT DAERAH S/D TAHUN 2020 (TAHUN BERJALAN)**

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	Meningkatnya Dukungan Manajemen Perkantoran	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Meningkatnya Jumlah Pelayanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	50	9,396,000,000	-	-	81	2,426,124,013	22	2,406,132,956	222	2,406,132,956	44.39	25.61	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
				5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%			
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumberdaya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Tagihan Telekomunikasi dan Listrik	120	pembayaran 303,566,154	-	pembayaran	-	27	pembayaran 24,225,000	27	pembayaran 21,175,114	27	pembayaran 21,175,114	22.50	6.98	BKD
		Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan Perijinan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan dan TNKB	89	Unit 38,794,660	-	Unit	-	16	Unit 8,000,000	16	Unit 6,455,300	16	Unit 6,455,300	17.98	1.64	
		Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	Jumlah Petugas Kebersihan beserta Perlengkapannya	180	Orang per bulan 520,381,959	-	Orang per bulan	-	36	Orang 90,228,000	36	Orang per bulan 88,248,000	36	Orang per bulan 88,248,000	20.00	1.96	
		Penyediaan Alat Tulis Kantor	Jumlah atk yang dibutuhkan	315	Jenis 1,191,009,708	-	Jenis	-	67	Jenis 221,711,817	67	Jenis 221,711,622	67	Jenis 221,711,622	21.27	1.862	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan jumlah penggunaan	60	Jenis 430,603,176	-	Jenis -	12	Jenis 66,092,800	12	Jenis 66,092,800	12	Jenis 66,092,800	20.00	15.35	
		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah alat listrik kantor	25	jenis 49,347,580	-	jenis -	6	jenis 8,089,200	6	jenis 8,089,200	6	jenis 8,089,200	24.00	6.39	
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	25	Jenis 1,276,539,619			12	Jenis 1,590,615,303	12	Jenis 1,586,871,204	12	Jenis 1,586,871,204	48.00	4.31	
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah eksemplar pembelanjaan media cetak	15,120	Eksemplar 58,847,040	-	Media -	3	Eksemplar 9,635,400	3	Eksemplar 8,367,200	3	Eksemplar 8,367,200	0.02	4.22	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Penyediaan Makanan dan Minuman	Jumlah penyediaan makan dan minum	9,760 orang	400,255,648	-	Dus	2136 orang	42,720,000	2,136 orang	40,200,000	2,136 orang	40,200,000	21.89	10.4	
		Rapat-Rapat Koordinasi dan Pembinaan ke Dalam Daerah	Jumlah Perjalanan Dinas Dalam Daerah	1,421 orang hari	410,907,776			146 orang hari	66,716,550	146 orang hari	65,772,000	146 orang hari	65,772,000	10.27	6.1	
		Belanja Jasa Teknis Lainnya (Out Sourcing)	Jumlah Petugas Keamanan Kantor	240 orang	547,389,372			48 orang	102,320,000	48 orang	102,104,083	48 orang	102,104,083	20.00	8.5	
		Rapat Koordinasi Kepegawaian	Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi	10 Kegiatan	1,318,712,780			0 Kegiatan	-	- Kegiatan	-	- Kegiatan	-	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	Jumlah Perjalanan Dinas Luar Daerah	934	orang hari 1,365,176,603	-	SPPD -	165	orang hari 195,769,943	165	orang hari 191,046,433	165	orang hari 191,046,433	17.67	13.99	
		Pengadaan/Pemeliharaan Sistem Pelayanan Terpadu Kepegawaian Secara Online dan Terintegrasi	Aplikasi Pelayanan Terpadu Kepegawaian	5	sistem 1,484,467,925	-	orang -	-	sistem -	-	sistem -	-	sistem -	-	0.00	
2		Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	persentase sarana dan prasarana aparatur berkondisi baik	500	% 2,069,000,000	-	% -	100	% 617,647,735	96	% 433,667,235	96	% 433,667,235	19.25	20.96	
		Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	Jumlah Pengadaan Kendaraan	7	Unit 658,765,843	-	Unit -	3	Unit 340,550,000	3	Unit 337,600,000	3	Unit 337,600,000	42.86	51.2	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
			Dinas												5	
		Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	Jumlah Pengadaan Perlengkapan Kantor	35 Jenis	519,688,892	- Jenis	-	5 Jenis	47,284,000	5 Jenis	46,284,000	5 Jenis	46,284,000	14.29	8.91	
		Pengadaan Meubeulair	Jumlah Pengadaan Mebeleur Kantor	1 buah	30,000,000	- buah	-	- buah	-	- buah	-	- buah	-	-	0.00	
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	Jumlah/Luas Bangunan yang Dipelihara	4 gedung	417,703,032	- gedung	-	- gedung	-	- gedung	-	- gedung	-	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Kendaraan Dinas / Operasional	Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas	10 Unit	187,509 ,658	-	-	14 Unit	35,563, 735	14 Unit	35,533, 235	14 Unit	35,533, 235	13. 86	1 8. 9 5	
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Kerja Kantor	Tersedianya Peralatan Kerja yang Layak Pakai	22 Unit	193,531 ,545	-	-	55 Unit	14,250, 000	55 Unit	14,250, 000	55 Unit	14,250, 000	24. 44	7. 3 6	
		Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung Kantor	Jumlah/Luas Bangunan yang Direhab	1 gedung	61,801, 030	-	-	3 gedung	180,000 ,000	- gedung	-	- gedung	-	-	0. 0 0	
3	Meningkatnya Pening	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase SDM Aparatur yang	50 %	337,00 0,000	-	-	10 %	-	-	-	-	-	-	0. 0 0	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
	etahuan dan pemahaman SDM		Mendapatkan Bimbingan Teknis													
		Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah SDM yang mengikuti Bimbingan Teknis	50 orang	337,000,000	- orang	-	- orang	-	- orang	-	- orang	-	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
4	Meningkatnya Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan BKD	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	Persentase Terpenuhinya Dokumen SAKIP	50%	1,215,000,000	-	-	100%	16,880,000	100%	14,720,000	100%	14,720,000	20.00	1.21	
		Penyusunan SAKIP/AKIP	jumlah laporan	11	Laporan 485,284,627	-	-	7	Laporan 9,448,000	7	Laporan 7,928,000	7	Laporan 7,928,000	6.36	1.63	
		Penyusunan Pelaporan Keuangan SKPD	jumlah laporan keuangan	5	Laporan 268,970,191	-	-	1	Laporan 7,432,000	1	Laporan 6,792,000	1	Laporan 6,792,000	20.00	2.53	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Survey Indeks Kepuasan Masyarakat	dokumen survey indeks kepuasan masyarakat	5	survey 460,745,182	-	survey -	-	survey -	-	survey -	-	survey -	-	0.00	
5	Meningkatnya kompetensi PNS	Program Peningkatan Kompetensi Aparatur	Persentase terpenuhinya peningkatan kompetensi PNS	420	% 74,619,000,000	-	% -	14	% 2,391,827,143	4.56	% 2,090,386,381	4.56	% 2,090,386,381	1.08	2.80	
		Penyusunan, penetapan dan Evaluasi Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi	Analisis/Evaluasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (TNA/Talent Pool/Evaluasi Pengembangan	5	Analisis/Evaluasi 349,911,520	-	Analisis/Evaluasi -	1	Analisis/Evaluasi 303,045,600	1	Analisis/Evaluasi 263,170,750	1	Analisis/Evaluasi 263,170,750	20.00	75.21	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
			Kompetensi/Gap Kompetensi)													
		Penyusunan standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis	Jumlah Jabatan yang Distandarisasi	88 jabatan	1,005,892,976	- jabatan	-	176 jabatan	2,160,000	- jabatan	2,160,000	- jabatan	2,160,000	-	0.21	
		Penyusunan Peraturan Bupati Tentang Optimalisasi Sentralisasi Diklat	Perbup Optimalisasi Sentralisasi Pendidikan dan Pelatihan	1 perbup	101,000,000	- perbup	-	- perbup	-	- perbup	-	- perbup	-	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		K
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
		Penyelenggaraan Tugas Belajar dan Pemberian Ijin Belajar ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar dan rekomendasi ijin belajar	24	Orang/rekomendasi 1,684,683,000	-	Orang/rekomendasi	-	-	Orang/rekomendasi	-	-	Orang/rekomendasi	-	-	0.00	
		Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Bagi seluruh Aparatur	Jumlah Lulusan Diklat Fungsional	1,200	orang 8,407,685,880	-	orang	-	120	orang 359,477,250	35	orang 356,870,530	35	orang 356,870,530	2.92	4.24	
		Pelatihan Struktural	Jumlah Lulusan Pelatihan Struktural	753	orang 20,212,122,422	-	orang	-	6	orang 220,370,150	6	orang 211,656,000	6	orang 211,656,000	0.80	1.05	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Pelaksanaan Seminar, Kursus, dan Penataran	Jumlah PNS yang Mengikuti Seminar, Kursus dan Penataran	4,000 orang	1,021,020,000	- orang	-	- orang	-	- orang	-	- orang	-	-	0.00	
		Penyelenggaraan Coaching, Mentoring, Praktik Kerja dan Pertukaran Pegawai	Jumlah PNS yang mengikuti/melaksanakan coaching, mentoring, Praktik Kerja dan Pertukaran Pegawai	20 orang	1,021,020,000	- orang	-	- orang	-	- orang	-	- orang	-	-	0.00	
		Uji Kompetensi Bagi Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Administrator dan Pengawas	Jumlah calon pejabat hasil assesmen	1,965 jabatan	4,354,983,126	- jabatan	-	3 jabatan	1,393,141,650	3 jabatan	1,142,947,661	3 jabatan	1,142,947,661	0.15	26.24	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
		Pendidikan dan Pelatihan Dasar (Diklatsar) Bagi Calon PNS Daerah	Jumlah lulusan diklatsar	2,750 orang	30,512,520,500	- orang	-	- orang	5,145,000	- orang	5,145,000	- orang	5,145,000	-	0.02		
		Pendidikan dan pelatihan teknis kompetensi bagi calon PNS Daerah	Jumlah lulusan diklat teknis kompetensi CPNS	2,150 orang	4,503,728,600	- orang	-	- orang	-	- orang	-	- orang	-	-	-	0.00	
		Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat	Jumlah PNS Lulus Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Pangkat	85 orang	1,145,282,076	- orang	-	110 orang	102,467,053	110 orang	102,416,000	110 orang	102,416,000	12.87	8.94		
		Penataan Jabatan fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional yang Ditata	50 jabatan	299,149,900	- Orang	-	- jabatan	6,020,440	- jabatan	6,020,440	- jabatan	6,020,440	-	2.01		

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
6	Meningkatnya penataan ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensinya.	Program Penataan Karir PNS	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	420	% 2,640,000,000	-	% -	66	% 285,785,000	35	% 197,016,000	35	% 197,016,000	8.27	7.46	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
		Penyusunan Pola Karir PNS	Jumlah Perbup Manajemen Pengembangan Karir (Pola Karir, Rencana Suksesi, Pengisian JPT, Promosi, Mutasi Umum)	5	dokumen manajemen pengembangan karir 590,278,637	-	dokumen manajemen pengembangan karir	-	-	dokumen manajemen pengembangan karir	-	dokumen manajemen pengembangan karir	-	-	-	0.00	
		Penyusunan Analisis Penempatan Jabatan PNS	Analisis Penempatan Jabatan PNS	5	analisis 515,674,874	-	analisis	-	-	analisis	-	analisis	-	-	-	0.00	
		Perpindahan ASN	Jumlah perpindahan ASN	287	SK 151,832,140	-	SK	-	44	SK 48,653,000	44	SK 43,711,000	44	SK 43,711,000	15.33	28.79	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Penempatan Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional	Jumlah penempatan jabatan	3,166	orang 581,112,137	-	orang -	283	orang 103,922,000	283	orang 75,290,000	283	orang 75,290,000	8.94	2.96	
		Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat bagi PNS	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan	19,810	orang 801,102,212	-	orang -	2,893	orang 133,210,000	2,893	orang 78,015,000	2,893	orang 78,015,000	14.60	9.74	
				978694 (1,055,457)												
7		Program Pengadaan ASN dan Pengembangan Informasi Pegawai		(166,066,103)	9,788,000,000				2,229,666,828	-	1,738,499,071	-	1,738,499,071		17.76	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
	Meningkatnya pengadain ASN sesuai dengan Anjab dan ABK		Persentase Terpenuhinya Formasi Aparatur	420	6,981,993,077	-	-	100	2,098,968,578	-	1,647,522,821	-	1,647,522,821	-	2360	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.		
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11	
		Penyusunan dan Penetapan Perbup Kebutuhan dan Pengadaan ASN 2019-2024	Perbup kebutuhan ASN tiap tahunnya dalam 5 tahun	1	Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 tahun 150,000,000	-	Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 tahun	-	1	Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 tahun 24,938,850	-	Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 tahun 23,763,000	-	Dokumen Kebutuhan ASN Kabupaten 5 tahun 23,763,000	-	15.84	
		Penyusunan dan Penetapan Perbup Non ASN	Perbup Non ASN	1	Perbup 77,296,230	-	Perbup	-	-	Perbup -	-	Perbup -	-	Perbup -	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Seleksi penerimaan calon ASN	Jumlah pengadaan ASN	5,700 orang	4,659,117,841	- orang	-	838 orang	1,770,196,768	833 orang	1,426,051,471	833 orang	1,426,051,471	14.61	30.61	
		Administrasi Pemberkasan ASN	Jumlah NIP ASN yang Diselesaikan	3,000 orang	276,670,200	- orang	-	838 orang	159,244,500	833 orang	63,981,250	833 orang	63,981,250	27.77	31.33	
		Peningkatan Status CPNS	Jumlah SK PNS 100% yang diselesaikan	1,750 SK	902,982,200	- SK	-	838 SK	19,436,960	833 SK	14,229,600	833 SK	14,229,600	47.60	15.88	
		Administrasi PNS yang Pensiun	Jumlah SK Pensiun PNS	4,970 SK	915,926,606	- SK	-	854 SK	125,151,500	854 SK	119,497,500	854 SK	119,497,500	17.18	30.55	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
	Informasi Kepegawain yang Akuntabel		Persentase Data Pegawai yang Diperbaharui	500	2,806,006,923	-	-	100	130,698,250	-	90,976,250	-	90,976,250	-	3.24	
		Penyusunan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Garut	Indeks profesionalitas ASN setiap tahun	5	laporan hasil penilaian 600,000,000	-	laporan hasil penilaian -	1	laporan hasil penilaian 53,833,750	1	laporan hasil penilaian 51,235,750	1	laporan hasil penilaian 51,235,750	20.00	8.54	
		Penyusunan Indeks Penerapan Sistem Merit	Indeks Merit setiap tahun	1	laporan 100,000,000	-	laporan -	-	laporan -	-	laporan -	-	laporan -	-	0.00	
		Penyusunan Kartu Identitas PNS	Jumlah Pembuatan Kartu Identitas PNS	5,000	KIP 305,512,000	-	KIP -	-	KIP -	-	KIP -	-	KIP -	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Penyusunan, Penetapan dan Monev Implementasi Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku ASN di Seluruh PD	Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku ASN	5	perbup /monev 350,000,000	-	perbup /monev -	-	perbup /monev -	-	perbup /monev -	-	perbup /monev -	-	0. 0 0	
		Penyusunan dan Penetapan Perbup Bantuan Hukum PNS	Perbup pembentukan KLBH (Komisi Lembaga Bantuan Hukum)	1	perbup 150,000,000	-	perbup -	-	perbup -	-	perbup -	-	perbup -	-	0. 0 0	
		Pemberian Layanan Konsultasi Pegawai (Conseling)	Jumlah layanan konsultasi/conseling pegawai	208	layanan 265,465,200	-	layanan -	-	layanan -	-	layanan -	-	layanan -	-	0. 0 0	
		Seleksi Pegawai Negeri Sipil Teladan Berprestasi	jumlah pns teladan berpertasi hasil seleksi	60	orang 289,145,914	-	orang -	-	orang 21,121,500	-	orang 2,010,000	-	orang 2,010,000	-	0. 7 0	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
		Proses Penanganan Kasus-kasus disiplin PNS	jumlah asn yang dijatuhi hukuman disiplin	30	sidang 708,228,360	-	sidang	6	sidang 61,861,200	6	sidang 59,928,100	6	sidang 59,928,100	20.00	8.46	
		Bantuan Hukum bagi PNS dan Pembekalan Wawasan Hukum	Jumlah kegiatan bantuan hukum dan pembekalan wawasan hukum	48	kegiatan bantuan hukum 2,876,148,554	-	kegiatan bantuan hukum	-	kegiatan bantuan hukum -	-	kegiatan bantuan hukum -	-	kegiatan bantuan hukum -	-	0.00	
		Monitoring dan Evaluasi SKP	nilai rata-rata penilaian pprestasi kerja	36,960	SKP per Triwulan 521,610,936	-	SKP per Triwulan	5,788	SKP per Triwulan 74,868,000	5,788	SKP per Triwulan 74,868,000	5,788	SKP per Triwulan 74,868,000	15.66	14.35	
		Penyusunan, Penetapan dan Evaluasi Perbup Manajemen Kinerja	Perbup Kebijakan Manajemen Kinerja (Penetapan Manajemen	5	perbup /monev 253,468,106	-	perbup /monev	-	perbup /monev -	-	perbup /monev -	-	perbup /monev -	-	0.00	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
			Kinerja, Evaluasi Manajemen Kinerja, Kesenjangan Kinerja)													
		Pengembangan/Pemeliharaan Sistem SKP dan Absensi Online	Sistem SKP dan Absensi Online	10	sistem 604,746,488	-	sistem -	-	sistem -	-	sistem -	-	sistem -	-	0. 0 0	
		Administrasi Dokumen Kepegawaian	jumlah dokumen(karpeg,karis/karsu,taspen,ijin cuti)kepegawaian yang diselesaikan	4,100	dokumen 280,519,840	-	dokumen -	540	dokumen 50,325,000	540	dokumen 49,705,000	540	dokumen 49,705,000	13. 17	1 7 2	
		Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Peserta Pembinaan Mental ASN	300	orang 545,160,000	-	orang -	-	orang -	-	orang -	-	orang -	-	0. 0 0	

No.	Sasaran	Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome)/ Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah pada Tahun 2024. (Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah)		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (n-2)		Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun berjalan Tahun n-1 (Tahun 2020) yang dievaluasi		Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Resntra yang Dievaluasi (2020)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (Akhir Tahun Pelaksanaan Renja Perangkat Daerah Tahun 2024)		Tingkat Capaian Kinerja Dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d tahun 2020 (%)		unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
				K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	K	Rp.	
1	2	3	4	5		6		7		8		9=6+8		10=(9/5)X100%		11
		Pengadaan Pakaian Dinas Pegawai BKD Beserta Perlengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Beserta Kelengkapannya	21	stel 26,250,000	-	stel -	-	stel -	-	stel -	-	stel -	-	0. 0 0	
		Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu Pegawai BKD	Jumlah Pakaian Khusus Hari-hari tertentu	73	stel 18,980,000	-	stel -	-	stel -	-	stel -	-	stel -	-	0. 0 0	

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah;

Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kabupaten Garut dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didasarkan kepada Peraturan Bupati Berdasarkan Tugas dan fungsi nomor 72 tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja badan kepegawaian dan diklat Kabupaten Garut,

2.2.1. Adapun tugas, fungsi dan uraian tugas, pada bagian kesatu yang berkaitan dengan Badan, diatur dalam pasal 2,

1. Badan merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Tugas dan fungsi Dinas adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut.
3. Struktur Organisasi Dinas adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 Peraturan Bupati Garut Nomor 27 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut.

Kepala Badan, membawahkan:

Sekretaris, dan membawahkan :

1. Sekretaris, membawahkan:
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Subbagian Keuangan dan Barang Mili Daerah; dan
 - c. Subbagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan.
2. Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahkan:
 - a. Subbidang Pengadaan dan Pemberhentian;

- b. Subbidang Data dan Informasi; dan
 - c. Sub Bidang Fasilitas Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara.
3. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, membawahkan:
- a. Subbidang Mutasi;
 - b. Subbidang Kepangkatan;
 - c. Subbidang Pengembangan Karir dan Promosi.
4. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur membawahkan:
- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi;
 - b. Subbidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi; dan
 - c. Subbidang Diklat TeknisFungsional.
5. Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan membawahkan:
- a. Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
 - b. Subbidang Perlindungan dan Kesejahteraan; dan
 - c. Subbidang Disiplin dan Penghargaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Rencana Strategis disusun untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan. Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Renja SKPD Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatf yang memuat Tujuan, Sasaran, Strategi meliputi Keijakan dan Program yang realistis untuk kurun waktu satu tahun 2020 Sehingga untuk melaksanakan evaluasi dalam program kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya disusun dalam sebuah laporan kinerja

instansi Pemerintah dan kedalamnya tercantum perencanaan kinerja.

2.2.2. Berdasarkan Renstra hasil rewiw tersebut, BKD memiliki 2 (dua) indikator sasaran stratgis, 1 indikator kinerja utama, dan 3 indikator program dengan pencapaian kinerja pada tahun 2020 sebagai berikut :

2.2.2.1. Indikator Sasaran Strategis

Indikator Sasaran Strategis 1 : Indeks Merit Manajemen ASN, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 0,61, dan realisasi tahun 2020 sebesar 0,48, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 78,69% dengan kesenjangan Kinerja 0,13%. Dengan keterangan Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN masih dalam proses Verifikasi Oleh KASN, Nilai dijadwalkan terbit pada Semester 1 Tahun 2021.

Indikator Sasaran Strategis 2 : Persentase Meningkatnya Jumlah Pelayanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 92%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 82,69%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 89,88% dengan kesenjangan Kinerja 0,31%. Dengan keterangan Indeks Kepua- san Instansi/ PNS terhadap Pelayanan Kepegawaian.

2.2.2.2. Indikator Program

Indikator Program Peningkatan Kompetensi Aparatur : Persentase terpenuhinya peningkatan kompetensi PNS, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 14%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 4,6%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 32,86% dengan kesenjangan Kinerja 67%. Dengan keterangan Pelaksanaan Diklat dari Tarhet 126 orang (120 Diklat Barjas dan 6 PKN II), realisai 41 orang (35 Diklat Barjas dan 6 PKN)

Indikator Program Penataan Karir ASN : Persentase penempatan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan

Kompetensi, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 66%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 34,15%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 51,74% dengan kesenjangan Kinerja 48,26%. Dengan keterangan Jumlah Target 40.852 orang, jumlah realisasi 13.950 orang Persentase 34,15% Data bersumber dari Data BKD Tanggal 30 Desember 2020

Indikator Program Pengadaan ASN dan Pengembangan Informasi Pegawai :

Persentase terpenuhinya formasi aparatur sesuai dengan Anjab dan ABK, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 100%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 99,4%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 99,40% dengan kesenjangan Kinerja 0,6%. Dengan keterangan CPNS : 838 Orang Realisasi 833 Orang (99,40%).

Persentase Data Pegawai yang di perbaharui tepat waktu, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 100%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 98,68%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 98,68% dengan kesenjangan Kinerja 1,32%. Dengan keterangan Jumlah PNS Aktif berdasarkan SIMASN 14.128 orang, Jumlah PNS Aktif berdasarkan SAPK BKN 14.317 orang. (Data tanggal 27 Agustus 2020) dengan persentase 98,68%.

Indikator Program Peningkatan Kinerja dan Disiplin Aparatur : Persentase Tingkat Disiplin ASN, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 99,50%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 99,47%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 99,97% dengan kesenjangan Kinerja 0,03%. Dengan keterangan Jumlah PNS tgl 30 Desember 2020 sebanyak 13.948 orang Persentase Tingkat Disiplin PNS Tahun 2020 sebesar 99,47%.

Indikator Program Pelayanan Administrasi Perkantoran : persentase Tingkat Pemenuhan Pelayanan Administrasi Perkantoran Sesuai Standar, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 81%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 81%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 100%.

Indikator Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur : Persentase Terpenuhinya Sarana dan Prasarana Internal BKD yang Baik, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 99%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 94%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 94% dengan kesenjangan Kinerja 6%.

Indikator Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan : Persentase Terpenuhinya Dokmen SAKIP, dengan target kinerja tahun 2020 sebesar 100%, dan realisasi tahun 2020 sebesar 100%, capaian kinerja tahun 2020 sebesar 100%.

Tabe T-C.30./(2,2)

**PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT**

No	Indikator Sasaran Rpjmd Kabupaten	IKK		Kondisi Awal	Target Renstra 2014-2019					Capaian 2014-2019					Target Renstra		Catatan Analisis	
		Program	Kegiatan		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tahun N (Akhir)		
1	Prosentase Pejabat Struktural yang Mengikuti Diklat Kepemimpinan	Program Pendidikan Kedinasan		15%	16%	17%	18%	19%	20%	9%	6%	4%	11%	26%	18%	55,65 %		
			Diklat Penjurangan Struktural	796	127	135	143	151	159	71	50	31	85	206	17 orang	353		
2	Prosentase Pegawai yang Mengikuti Diklat Teknis Fungsional	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Diklat Teknis Fungsional	0,60%	0,70%	0,80%	0,90%	10,00 %	15,00 %	0,00%	1,09%	1,40%	5%	4%	18%	11,23 %		
				3205	22	26	29	321	481	-	35	45	160	120	140 orang	360		
3	Prosentase Pegawai yang Lulus Ujian Kenaikan Pangkat dan Ujian Dinas	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		80%	85%	90%	92%	95%	95%	85%	90%	92%	103%	100%	18%	100%		
			Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme		360 Org	360 Org	360 Org	-	-	360 Org	360 Org	360 Org	155 Org	-	-			
			Penyelenggaraan ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat		-	-	-	55 org	143 org	-	-	-	-	80	110 orang			

No	Indikator Sasaran Rpjmd Kabupaten	IKK		Kondisi Awal	Target Renstra 2014-2019					Capaian 2014-2019					Target Renstra		Catatan Analisis
		Program	Kegiatan		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tahun N (Akhir)	
4	Prosentase Penempatan Jabatan Sesuai Kompetensi dan Kualifikasi dalam Pengembangan Jabatan Karier Pegawai	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur		85%	90%	95%	95%	95%	95%	90%	95%	95%	11%	49%	100%	80%	
			Penempatan Pegawai Negeri Sipil		600 jabatan	1,000 jabatan	700 jabatan	-	-	600 jabatan	1,000 jabatan	700 jabatan	194 jabatan		-		
			Penempatan Jabatan Pegawai negeri sipil		-	-	-	1.664	300 jabatan	-	-	-	-	300 Jabatan	300 Orang		
5	Prosentase Pegawai yang Mencapai SKP diatas 75 %	Program Pembinaan dan Pengembangan aparatur			75%	80%	85%	90%	95%	75%	80%	85%	90%	88%	80%	99%	
			Monitoring dan Evaluasi SKP		42 skpd	77 Skpd	75 Skpd	229 Skpd	229 Skpd	42 Skpd	77 Skpd	75 Skpd	229 skp	229 skp	1.447 skp		
			Pembinaan dan pendampingan penyusunan SKP		-	-	75 Skpd	-	-	-	-	75 skpd	-	-	-		
			Pembangunan system sasaran kinerja pegawai (SKP) berbasis online		-	-	1 sistem	-	-	-	-	1 sistem	-	-	-		

No	Indikator Sasaran Rpjmd Kabupaten	IKK		Kondisi Awal	Target Renstra 2014-2019					Capaian 2014-2019					Target Renstra		Catatan Analisis
		Program	Kegiatan		2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Tahun N (Akhir)	
			Pengembangan dan Pemeliharaan Sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berbasis Online		-	-	-	16,498 PNS	15.671 PNS	-	-	-	-	-	-		
6	Tingkat Pelanggaran Disiplin Pegawai	Program Peningkatan Disiplin Aparatur		0,05%	0,04%	0,04%	0,03%	0,03%	0,02%	0,19%	0,17%	0,12%	0,13%	0,12%	99,90%	0,11%	
			Proses penanganan kasus-kasus disiplin PNS		6	6	5	5	3	29	26	20	22	18	24		
			Workshop penanganan kasus disiplin		-	154 Org	-	-	-	-	154 org	-	-		-		

2.3. Isu-isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Berisikan uraian mengenai:

Isu-isu Strategis pada RPJMD 2019 - 2024 merupakan bagian dari tahapan pembangunan keempat RPJPD Kabupaten Garut Tahun 2005-2025. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan. Prioritas utama tahapan pembangunan kedua pada penentuan isu-isu strategis antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut Periode Tahun 2019 - 2024 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis Daerah adalah :

- 1. Belum Terpenuhinya profesionalisme sumber daya aparatur;*
- 2. Belum Terpenuhinya Sistem manajemen kepegawaian berdasarkan sistem merit yang mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja.*
- 3. Belum Terpenuhinya kebutuhan pegawai di tiap SKPD.*

Lebih lanjut dipaparkan isu isu strategis, sebagai berikut :

1. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Garut untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan teknis;
2. Penerapan secara konsisten atas peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan berdasarkan merit system dengan prinsip “The Right Man On The Right Job” melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan fit and profer test;

3. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi system informasi kepegawaian untuk mendukung pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut;
4. Dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, merespon isu-isu terkait globalisasi dan civil society.

Dari hasil pemetaan faktor-faktor lingkungan strategik yang berada dilingkup BKD Kabupaten Garut tersebut, maka dapat diketahui dan dapat disampaikan isue strategik yang berkaitan dengan:

- 2.3.1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan Perangkat Daerah;

Tingkat kinerja pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat dalam hal kritis adalah meningkatkan profesionalisme petugas dan sistem pelayanan untuk memperoleh pelayanan berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik.

- 2.3.2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi Perangkat Daerah;

Berdasarkan hasil indentifikasi dan kajian atas pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut, maka dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang akan di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut. Permasalahan-permasalahan yang mungkin timbul di dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Garut.

Salah satu isu strategis pembangunan Bidang Kepegawaian dan pendidikan Kabupaten Garut 2019 – 2024,

khusus pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut, yaitu :

1. Masih rendahnya profesionalisme sumber daya aparatur
2. sistem manajemen kepegawaian belum mampu mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja.
3. Masih rendahnya pemerataan pegawai di tiap SKPD.

Dari analisis isu strategis, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana kemudahan pelayanan dapat terlayani dengan baik. Adapun dari hasil analisis lingkungan Daerah, untuk mewujudkan pelayanan publik, yang menjadi kekuatan adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai.

2.3.2.1. IDENTIFIKASI MASALAH BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI PELAYANAN.

Bila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, masih terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan harus ditindaklanjuti permasalahannya, yaitu :

1. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
2. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, mampu merespon isu-isu terkait globalisasi dan *civil society* melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Garut untuk meningkatkan kemampuannya melalui Pendidikan dan Pelatihan serta Dibutuhkannya

sarana dan prasarana penunjang kegiatan (belum tersedianya gedung Assisment center);

Dari identifikasi pemasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Diklat, yang menjadi perhatian untuk 5 (lima) tahun kedepan dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur adalah melanjutkan program dan kegiatan yang belum tercapai pada target Renstra periode sebelumnya, sehingga perlu ditindaklanjuti pada Renstra 2019-2024 sebagai konsekuensi dalam upaya mendukung program Pemerintah Daerah 5 tahun mendatang.

2.3.2.2. IDENTIFIKASI MASALAH BERDASARKAN PROGRAM DAN KEGIATAN.

Berdasarkan hasil indentifikasi dan kajian atas pelaksanaan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut, maka dapat dirumuskan permasalahan- permasalahan yang di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi, yang dituangkan dalam program dan kegiatan adalah sebagai berikut:

Permasalahan yang dihadapi dan harus dilaksanakan adalah :

Tabel. 3 (T-B. 35)/(2,3)

PEMETAAN PERMASALAHAN UNTUK PENENTUAN PRIORITAS DAN SASARAN PEMBANGUNAN DAERAH

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	1. Masih rendahnya kafasitas dan profesionalisme sumber daya aparatur. 2. sisitem manajemen kepegawaian belum	Belum adanya Perencanaan Pegawai yang Akuntabel	Penyusunan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan ABK belum sesuai siklus anggaran Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK Belum disusun untuk jangka waktu 5 tahun

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah	
1	2	3	4	
3. Masih rendahnya pemerataan pegawai di tiap SKPD.	mampu mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja.		Sistem Informasi ASN (Sistem Informasi Pegawai) belum sepenuhnya menampilkan kebutuhan data dalam perencanaan kebutuhan pegawai.	
			Sistem Pengadaan Pegawai (rekrutmen, seleksi) belum optimal	Rekrutmen belum berdasarkan pegawai yang akan memasuki masa purna bakti
			Penempatan dalam jabatan (fungsional, struktural) belum berjalan secara Efektif	Belum terpenuhinya Karier ASN sesuai dengan jenjang kariernya semestinya
				Belum selesainya analisis pengangkatan jabatan dan fungsional
			Penerapan manajemen karir yang belum efektif	Belum selesainya <i>Training Need Analysis</i> (TNA)/ Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi
				Sentralisasi Diklat yang tidak Optimal, karena belum adanya komitmen yang berarti antar perangkat daerah.(belum didukung dengan peraturan bupati tentang sentralisasi kediklatan)
				Belum adanya <i>talent mapping</i> (Pemetaan Kompetensi), <i>succession & career planning</i> (Pola Karir).
				Belum optimalnya kewajiban mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan sebagai prasyarat jabatan
				Belum adanya evaluasi pengembangan kompetensi
				Belum adanya Rencana, pola dan Pengembangan Karir
Belum adanya <i>position & performance based salary</i>				
Belum adanya Sistem				

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
			Manajemen Karier yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
			Belum ditetapkannya rencana suksesi yang ditetapkan dalam setiap tahun untuk promosi Jabatan Administrator
			Belum adanya evaluasi pengembangan kerir
			Belum adanya Payung Hukum Tenaga Honorer yang Harus Diperbaharui untuk mengakomodir kebijakan tentang Tenaga Honorer.
		Pengelolaan kinerja pegawai belum dilaksanakan secara baik	Penilaian Kinerja PNS harus dilakukan berdasarkan perencanaan tingkat individu dan tingkat unit organisasi , dengan memperhatikan target, capaian, hasil (<i>Outcome</i>), dampak (<i>impact</i>) dan manfaat (<i>benefit</i>) yang dicapai, serta perilaku PNS secara optimal
			Belum adanya peraturan tentang bantuan hukum sebagai salah satu perlindungan ASN
		Belum adanya Pengembangan kualitas pegawai	Penempatan Jabatan belum sesuai jenjang pendidikan dan keahliannya
		Penegakan Disiplin Pegawai belum Optimal	Belum efektifnya sanksi atas tidak tercapainya kinerja
		Remunerasi	Remunerasi/TKD tersentralisasi dengan penggajian.

2.3.3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/internasional, seperti NSPK, SPM dan SDGs (*Sustainable Development Goals*);

Pada Dokumen RPJMD Kabupaten Garut, Badan Kepegawaian dan Diklat mendukung Urusan Perencanaan dengan tujuan dan indikator sasaran yang selaras dengan RPJMD, adapun Misi yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat adalah Misi ke-2 (dua) Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Garut Tahun 2019-2024, **yaitu Mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan amanah disertai tata kelola Pemerintahan Daerah yang baik dan bersih.** Dalam rangka mewujudkan visi Garut yang Maju dan Sejahtera maka melalui Misi kedua ini dilakukan upaya peningkatan kualitas pelaksanaan reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik, kapasitas daerah, dan jaringan kerjasama dalam rangka optimalisasi kinerja pelayanan publik yang profesional dan amanah disertai adanya inovasi dan kolaborasi dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik. Upaya yang akan dilakukan untuk mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan amanah, diantaranya adalah mendorong adanya pelayanan publik secara mudah, cepat dan tuntas, pembinaan dan pendidikan berkelanjutan bagi aparatur untuk mewujudkan pemerintahan yang profesional dan amanah, mewujudkan reformasi birokrasi yang transparan dan akuntabel. Pelaksanaan reformasi birokrasi ditujukan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan yaitu organisasi, tatalaksana,

peraturan perundang-undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, dan pola pikir. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan Perangkat Daerah; dan

Reformasi birokrasi dan tata kelola Pemerintahan yang baik menuntut pelayanan yang profesional bagi semua SKPD dan masyarakat, Untuk mencapai hal tersebut maka Tantangan pelayanan BKD ke depan tentunya akan semakin kompleks dilihat dari perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Beberapa tantangan dan peluang yang dapat diidentifikasi dan diperkirakan dihadapi BKD lima tahun ke depan antara lain:

1. Tantangan :

a. Peraturan Perundang-undangan.

Perubahan dan perkembangan peraturan di bidang kepegawaian yang harus ditangani secara cepat dan tepat, antara lain pelaksanaan reformasi birokrasi, Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 sebagai pengganti Undang-Undang Kepegawaian yang telah disahkan dan terbitnya PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Undang-Undang ini membawa nuansa baru dalam sistem pengelolaan dan manajemen aparatur birokrasi yang mempunyai implikasi dalam kebijakan dan strategi pengelolaan dan manajemen birokrasi pada tatanan lokal/dasar;

b. Reformasi Birokrasi.

Dalam kerangka pengelolaan SDM Aparatur, reformasi birokrasi diharapkan mampu melahirkan SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Hal ini tentunya berimplikasi dalam pelaksanaan kebijakan dan strategi, peningkatan kualitas SDM.

c. Teknologi Informasi (TI)

Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, menuntut SDM aparatur birokrasi mempunyai kemampuan/melakukan akselerasi pemanfaatan dan pemberdayaan teknologi informasi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan Secara makro, teknologi ini juga bisa dimanfaatkan.

- d. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *plus growth* dimana penerimaan PNS baru harus lebih besar dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun);
- e. Dengan disahkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) telah membuka peluang bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan dan manajemen ASN dengan basis sistem merit. Dengan kata lain, pendekatan tradisional yang menempatkan PNS sebagai alat kelengkapan birokrasi telah diubah dengan pendekatan moderen yang menempatkan PNS sebagai kunci penting dalam proses pembangunan nasional.

2. Peluang :

Sedangkan peluang Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut dalam pengembangan pelayanan, yaitu :

- a. Adanya kebijakan Pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan akuntabel (Good Government) dan tata Pemerintahan yang bersih (Clean Govenance), sebagai dasar dalam penyeleggaran kegiatan.
- b. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center* meskipun belum tersedianya sarana prasaran berupa gedung Assesment center
- c. Penerapan pengembangan absensi online yang akan terintegrasi dengan evaluasi kinerja berbasis online dan sisitem penggajihan

sehingga mampu mendeteksi secara dini terhadap penegakan *rewards and punishment* yang lebih tegas;

- d. Terbukanya kesempatan yang luas untuk mengembangkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia secara formal dan non formal baik itu yang diselenggarakan oleh pihak ketiga maupun lembaga pendidikan lainnya;
 - e. Pengembangan ASN berbasis sistem merit di masa yang akan datang menyimpan sejumlah peluang dan tantangan. Dengan adanya UU ASN telah memberikan fondasi hukum yang kuat bagi pengelolaan pegawai dengan dasar-dasar merit atau prestasi. Secara empiris, hal ini dapat dilihat dari akses lapangan kerja pegawai negeri sipil yang semakin setara dan tidak diskriminatif. Tingkat pendidikan pegawai juga menunjukkan kecenderungan positif.
 - f. Adanya potensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
 - g. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar ASN berdisiplin dan profesional dalam rangka penataan manajemen PNS;
- 2.3.5 Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program dan kegiatan prioritas tahun yang direncanakan.

Isu-isu Strategis pada RPJMD 2019-2024 merupakan bagian dari tahapan pembangunan kedua RPJPD Kabupaten Garut Tahun 2005-2025. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan. Prioritas utama tahapan pembangunan kedua pada penentuan isu-isu strategis antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut Periode Tahun 2019 - 2024 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis Daerah, Lebih lanjut dipaparkan isu-isu strategis, sebagai berikut :

1. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Garut untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan teknis;
2. Penerapan secara konsisten atas peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan berdasarkan merit system dengan prinsip “The Right Man On The Right Job” melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan fit and profer test;
3. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi system informasi kepegawaian untuk mendukung pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut;
4. Dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, merespon isu-isu terkait globalisasi dan civil society.

Dari hasil pemetaan faktor-faktor lingkungan strategik yang berada dilingkup BKD Kabupaten Garut tersebut, maka dapat diketahui dan dapat disampaikan isue strategik yang berkaitan dengan:

- 2.3.5.1. Isue strategik hasil interaksi pemetaan faktor kekuatan dengan peluang :
 - a. Mendayagunakan tupoksi BKD untuk penyelenggaraan mana-jemen kepegawaian secara professional;

- b. Mendayagunakan semakin mantapnya kerja-sama dan koordinasi di BKD untuk meng-optimalkan pemanfaatan tersediannya secara lengkap peraturan bidang aparatur pemerintah;
- c. Mendayagunakan jumlah SDM Aparatur BKD untuk mengop-timalkan pemanfaatan tersediannya berbagai lembaga diklat berkualitas yang menawarkan kerjasama jenis diklat dan khursus;
- d. Mendayagunakan Semakin baiknya sarana dan prasarana BKD untuk menyeleksi ketersediaan SDM masyarakat paling berkualitas untuk direkrut sebagai CPNS;
- e. Mendayagunakan tingkat pendidikan SDM Aparatur BKD untuk mengoptimalkan berbagai program dan kegiatan.

2.3.5.2. Isue strategis hasil interaksi pemetaan faktor kekuatan dengan tantangan :

- a. Mendayagunakan ketersediaan dan kejelasan tupoksi BKD untuk penyelenggaraan manajemen kepegawaian secara professional guna memenuhi tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan public;
- b. Mendayagunaakan semakin mantapnya kerjasama dan koordinasi di BKD untuk mengatasi tingginya permasalahan yang berkaitan dengan kepegawaian;
- c. Mendayagunakan ketersediaan dukungan jumlah SDM Aparatur BKD untuk penyelenggaraan diklat pegawai; guna memantapkan kinerja aparatur secara menyeluruh;
- d. Mendayagunakan meningkatnya tingkat pendidikan SDM Aparatur BKD untuk

mengatasi masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS;

- e. Mendayagunakan semakin baiknya sarana dan prasarana BKD SDM Aparat BKD untuk memfasilitasi kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah.

2.3.5.3. Isue strategis hasil interaksi pemetaan faktor kelemahan dengan peluang :

- a. Mengatasi rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsi;
- b. Mengatasi rendahnya motivasi kerja aparatur untuk mengoptimalkan, memberikan pelayanan kepada masyarakat;
- c. Mengatasi belum optimalnya pengembangan SIMPEG/ SAPK pada BKD untuk menyeleksi ketersediaan SDM aparatur paling berkualitas, adapun sistem tersebut akan diperbaharui dengan sistem Manajemen ASN,
- d. Mengatasi belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersedianya berbagai lembaga diklat berkualitas yang menawarkan kerjasama jenis diklat dan kursus;
- e. Mengatasi rendahnya motivasi kerja aparatur untuk mengoptimalkan pemanfaatan tersedianya secara lengkap peraturan bidang aparatur Pemerintah.

2.3.5.4. Isue strategis hasil interaksi pemetaan faktor kelemahan dengan tantangan :

1. Menghindari rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam penyelesaian tugas

untuk merespon secara positif dalam rangka memfasilitasi kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah;

2. Menghindari rendahnya motivasi kerja aparatur dengan mengusahakan perbaikan belum mantapnya kinerja aparatur;
3. Menghindari belum optimalnya pengembangan SIMPEG/ SAPK/Sisitem Manajemen ASN pada BKD untuk merespon secara positif terhadap tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan public;
4. Menghindari belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian dengan mengusahakan perbaikan masih rendahnya kesadaran hukum bagi ASN;
5. Menghindari rendahnya motivasi kerja aparatur untuk merespon secara positif terhadap berbagai proses kerja birokrasi Pemerintah

2.4. Review terhadap RKPD.

Proses RKPD tahun 2020 yang dilakukan melalui Musrenbang Perangkat Daerah (SIPD) yang memuat usulan program dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, bila dibanding dengan hasil analisa kebutuhan tidak sesuai dengan yang tercantum didalam renstra 2019-2024, dikarenakan adanya perubahan target kinerja sedangkan pagu anggaran tidak mengalami perubahan, maka perlu adanya review terhadap rancangan awal RKPD dengan menyesuaikan target kinerja dan pagu anggaran yang telah ditetapkan bersama oleh masing-masing bidang.

Maka hasil review terhadap RKPD dapat dijelaskan, sebagai berikut :

2.4.1. Membandingkan antara RKPD dengan hasil analisis kebutuhan;

Dalam rangka meningkatnya profesionalisme aparatur menuju pemerintahan yang akuntabel yang pada tingkat perwujudannya memerlukan sumber daya yang kompeten dan profesional dalam pelayanan publik sesuai kebutuhan masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dilandasi oleh kecerdasan emosional dan spiritual diperlukan tersedianya sumber daya aparatur yang bertanggung jawab tepat fungsi dan tepat posisi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Review renja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut Tahun 2020 sesuai dengan pagu indikatif dan analisis kebutuhan masing-masing Bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Diklat sebagaimana tersebut pada tabel riviui terhadap renja SKPD Tahun 2020, sebagaimana tabel di bawah ini :

2.4.2. Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilakukan;

Penjelasan mengenai alasan proses tersebut dilaksanakan bahwa usulan program dan kegiatan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat tahun 2020 di infutkan melalui aplikasi SIPD, adalah program dan kegiatan yang telah direncanakan baik di KUA PPAS, maupun dalam Renstra Perangkat Daerah.

2.4.3. Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan RKPD;

Penjelasan temuan-temuan setelah proses tersebut dan catatan penting terhadap perbedaan dengan RKPD adalah semua program dan kegiatan tahun 2020 yang diusulkan melalui aplikasi SIPD dengan anggaran sebesar Rp. 27.595.708.191.00,- menjadi sebesar Rp. 27.595.708.191.00,- sehingga program dan kegiatan

menyesuaikan dengan perencanaan yang terbaru yang ditetapkan di bidang masing-masing,

Review Terhadap RKPD Tahun 2020 Lampirkan Tabel T-C.31:

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023				
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 03 01 2.0	Adm	inistrasi Kepegawaian Perangkat Daerah							67,000,000					73,000,000
5 03 01 2.0 5 11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah SDM yang mengikuti Bimbingan Teknis	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Semua Kabupaten/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100.00 %	10 Orang	79.9 Nilai	67,000,000	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	73,000,000
5 03 01 2.0	Adm	inistrasi Umum Perangkat Daerah							1,477,883,989					1,626,124,067
5 03 01 2.0 6 01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah alat listrik kantor	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarong Kidul, Sukagalih	100.00 %	5 buah	79.9 Nilai	9,780,440	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	10,758,485
5 03 01 2.0 6 02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah atk yang dibutuhkan Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor Jumlah Pengadaan Perlengkapan Kantor	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarong Kidul, Sukagalih	100.00 %	63 Jenis 5 Unit 7 Unit	79.9 Nilai	410,305,653	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	451,787,188
5 03 01 2.0 6 05	Penyediaan Barang Cetakandan Penggandaan	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah barang cetakan dan jumlah penggandaan	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarong Kidul, Sukagalih	100.00 %	12 Jenis	79.9 Nilai	85,343,376	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	93,877,716

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022						Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 03 01 2.0 6 06	Penyediaan Bahan Bacaandan Peraturan Perundang-undangan	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah eksemplar pembelanjaan media cetak	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	3024 Eksemplar	79.9 Nilai	11,663,568	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	12,830,832
5 03 01 2.0 6 08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah penyediaan makan dan minum	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	852 Orang	79.9 Nilai	20,988,000	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	23,086,800
5 03 01 2.0 6 09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi Jumlah penyediaan makan dan minum Jumlah Perjalanan DinasDalam Kota Jumlah Perjalanan DinasLuar Kota	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Semua Kabupaten/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	100.00 %	2 Laporan 1952 Orang 310 orang hari 176 orang hari	79.9 Nilai	635,361,082	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	698,896,989
5 03 01 2.0 6 11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik padaSKPD	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Aplikasi Pelayanan Terpadu Kepegawaian	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	1 Sistem	79.9 Nilai	304,441,870	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	334,886,057
5 03 01 2.0 7 Pen	gadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah								104,500,894			0		
5 03 01 2.0 7 02	Pengadaan Kendaraan Dinas	persentase pemenuhan kebutuhan	Jumlah Pengadaan Kendaraan Dinas	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja Instansi	Kab. Garut, Tarogon	100.00 %	3 Unit	79.9 Nilai	104,500,894	PENDA PATAN ASLI		persentase pemenuhan kebutuhan	100.00 %	0

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Usuran/ Bidang Usuran/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
	Operasional atau Lapangan	layanan administrasi perkantoran	Operasional atau Lapangan	BKD	g Kidul, Sukagalih					DAERA H (PAD)		layanan administrasi perkantoran		
5 03 01 2.0 Pen⁸	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								274,188,671					302,289,532
5 03 01 2.0 02 ⁸	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Pembayaran Tagihan Telekomunikasi dan Listrik	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja Instansi BKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	24 pembayaran	79.9 Nilai	59,895,579	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	66,567,136
5 03 01 2.0 04 ⁸	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Petugas Keamanan Kantor Jumlah Petugas Kebersihan beserta Perlengkapannya	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja Instansi BKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	3 Orang 13 Jenis	79.9 Nilai	214,293,092	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	235,722,396
5 03 01 2.0 Pem⁹	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah								187,426,446					207,586,401
5 03 01 2.0 01 ⁹	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan dan TNKB Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Jabatan Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Jabatan	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja Instansi BKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	6 Unit 6 Unit	79.9 Nilai	40,361,508	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemenuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	44,397,659

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 03 01 2.0 9 02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan TNKB Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	12 Unit 12 Unit	79.9 Nilai	7,726,840	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	9,916,821
5 03 01 2.0 9 09	Pemeliharaan/R ehabilitasi Gedung Kantordan Bangunan Lainnya	persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah/Luas Bangunan yang Dipelihara Jumlah/Luas Bangunan yang Direhab	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	0 Gedung1 Gedung	79.9 Nilai	100,981,133	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	111,079,246
5 03 01 2.0 9 10	Pemeliharaan/R ehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	Jumlah Pemeliharaan Peralatan Kerja Kantor	Nilai Faktual Akuntabilitas Kinerja InstansiBKD	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	100.00 %	45 Unit	79.9 Nilai	38,356,965	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		persentase pemuhan kebutuhan layanan administrasi perkantoran	100.00 %	42,192,675
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH								5,911,714,844					6,370,986,137
5 03 02 2.0 1 Pen 1	gadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN								1,935,651,820					2,021,616,920
5 03 02 2.0 1 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNSdan PPPK	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah NIP ASN yang Diselesaikan Jumlah pengadaan ASNJumlah SK PNS 100% yangdiselesaikan	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	600 NIP 1500 Orang 350 NIP	0.66 Indeks	1,177,878,218	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	1,296,171,422

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 03 02 2.0 1 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah SK Pemberhentian	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarongong Kidul, Sukagalih	82.00 %	994 SK	0.66 Indeks	179,121,782	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	197,033,662
5 03 02 2.0 1 08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara yang Ditata Fungsi dan Kelembagaannya	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarongong Kidul, Sukagalih	82.00 %	22 Lembaga	0.66 Indeks	82,921,926	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	85,000,000
5 03 02 2.0 1 10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Dokumen Indeks Profesionalitas ASN jumlah dokumen(karpeg ,karis/karsu,taspe n,ijin cuti)kepegawaian yang diselesaikan Pengelolaan Sistem Informasi Manajemen ASN (SIM ASN)	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarongong Kidul, Sukagalih	82.00 %	1 Laporan 820 Dokum en 1 Sistem	0.66 Indeks	215,178,894	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	80,188,916
5 03 02 2.0 1 11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah dokumen data kepegawaian	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarongong Kidul, Sukagalih	82.00 %	12 Dokum en	0.66 Indeks	280,551,000	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	363,222,920
5 03 02 2.0 2 Mut	asi dan Promosi ASN								529,000,000					574,000,000

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
5 03 02 2.0 2 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah perpindahan ASN	Indeks Merit Manajemen ASN	Semua Kabupat en/Kota, Semua Kecamat an, Semua Kelurahan	82.00 %	55 Orang	0.66 Indeks	28,593,950	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	34,312,740
5 03 02 2.0 2 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan	Indeks Merit Manajemen ASN	Semua Kabupat en/Kota, Semua Kecamat an, Semua Kelurahan	82.00 %	4617 SK	0.66 Indeks	185,788,080	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	159,793,040
5 03 02 2.0 2 03	Pengelolaan Promosi ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Analisis Penempatan Jabatan PNS Jumlah Dokumen rumusan Kebijakan Manajemen Pengembangan Karir Jumlah penempatan jabatan	Indeks Merit Manajemen ASN	Semua Kabupat en/Kota, Semua Kecamat an, Semua Kelurahan	82.00 %	1 Analisis1 Rumusan Kebijak an 592 Orang	0.66 Indeks	314,617,970	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	379,894,220
5 03 02 2.0 Pen³	gembangan Kompetensi ASN								2,032,714,844					2,235,986,137
5 03 02 2.0 3 01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan	Jumlah calon pejabat hasil assesmen	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogon	82.00 %	393 Orang 171	0.66 Indeks	1,574,124,844	PENDA PATAN ASLI		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan	82.00 %	1,731,537,137

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023				
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)	
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target		
		Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah PNS Lulus Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Pangkat Jumlah PNS yang mengikuti/melaksanakan coaching, mentoring, Praktik Kerja dan Pertukaran Pegawai Jumlah PNS yang Mengikuti Seminar, Kursus dan Penataran		g Kidul, Sukagalih		Orang 5 Orang 1000 Orang				DAERAH (PAD)		Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi		
5 03 02 2.0 04 3	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar dan rekomendasi ijazah belajar	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	106 Orang	0.66 Indeks	399,300,000		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	439,230,000
5 03 02 2.0 14 3	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah Jabatan Fungsional yang Ditata	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	10 Jabatan	0.66 Indeks	59,290,000		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	65,219,000
5 03 02 2.0 4 Pen	ilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur								1,414,348,180						1,539,383,080
5 03 02 2.0 01 4	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan	Jumlah Dokumen Kebijakan Manajemen Kinerja	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	1 Kebijakan	0.66 Indeks	30,867,836		PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan	82.00 %	28,954,688

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Catatan Penting	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)		Sumber Dana	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
		Kompetensi			h							Kompetensi		
5 03 02 2.0 02 4	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah SKP yang diverifikasi Sistem SKP dan Absensi Online	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	1848 SKP per Triwulan 2 Sistem	0.66 Indeks	211,163,866	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	232,279,884
5 03 02 2.0 04 4	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	jumlah pns yang diberi penghargaan	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Semua Kecamat an, Semua Kelurahan	82.00 %	12 Orang	0.66 Indeks	458,282,870	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	86,127,532
5 03 02 2.0 07 4	Pembinaan Disiplin ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku ASN Jumlah Peserta Pembinaan Mental ASN	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Semua Kecamat an, Semua Kelurahan	82.00 %	1 Kebijak an 75 Orang	0.66 Indeks	516,160,000	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	974,360,000
5 03 02 2.0 08 4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	jumlah penyelenggaraan sidang MP3D	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	6 Sidang	0.66 Indeks	134,953,608	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	148,448,976
5 03 02 2.0 09 4	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	Jumlah Usulan Izin Perceraian Pegawai	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	52 Usulan	0.66 Indeks	62,920,000	PENDA PATAN ASLI DAERA H (PAD)		Persentase Penataan ASN Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dan Kompetensi	82.00 %	69,212,000

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022					Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023					
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)	
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target		
5 04	PEN	IDIKAN DAN PELATIHAN								11,060,285,156				12,335,374,824	
5 04 02	PRO	RAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								11,060,285,156				12,335,374,824	
5 04 02 2.0 1	Pen	gembangan Kompetensi Teknis								249,136,786				219,299,168	
5 04 02 2.0 01 1		Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Persentase Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi PNS	Analisis/Evaluasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (TNA/Talent Pool/Evaluasi Pengembangan Kompetensi/Gap Kompetensi) Jumlah Jabatan yang Distandarisasi	Indeks Merit Manajemen ASN	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	82.00 %	1 Analisis /Evaluasi 176 Jabatan	0.66 Indeks	249,136,786	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi PNS	82.00 %	219,299,168
5 04 02 2.0 2	Ser	tifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional								10,811,148,370				12,116,075,656	
5 04 02 2.0 07 2		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Persentase Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi PNS	Jumlah Lulusan Diklat Fungsional Jumlah Lulusan diklatsar Jumlah Lulusan Pelatihan Struktural	Indeks Merit Manajemen ASN	Semua Kabupaten/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	82.00 %	240 Orang 600 Orang 100 Orang	0.66 Indeks	10,811,148,370	PENDA PATAN ASLI DAERAH (PAD)		Persentase Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi PNS	82.00 %	12,116,075,656

**Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Kabupaten Garut
Tahun 2022**

Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat Sub Unit Organisasi : 5.03.5.04.0.00.01.0000 Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja			Rencana Tahun 2022						Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023			
		Capaian Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan	Lokasi Output Kegiatan	Target Capaian Kinerja			Pagu Indikatif (Rp.)	Sumber Dana	Catatan Penting	Target Capaian Kinerja		Kebutuhan Dana/ Pagu Indikatif (Rp.)
						Program	Keluaran Sub Kegiatan	Hasil Kegiatan				Tolok Ukur	Target	
	Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				n									
TOTAL									26,677,188, 927					30,077,719, 563

2.5. Penelaahan Usulan Program dan Kegiatan Masyarakat.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Garut sebagaimana telah diamanatkan dalam Tugas pokok, fungsi dan uraian tugas Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut pertama tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 24 Tahun 2008 tanggal 13 Nopember 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah dan Inspektorat Kabupaten Garut dan mengalami perubahan ke 2 dengan Peraturan Bupati Garut Nomor 544 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut. Dan perubahan terakhir berdasarkan Peraturan Bupati Garut nomor 72 tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Garut. mempunyai kewenangan dalam bidang pengelolaan kepegawaian, sehingga tidak serta merta bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Dari hasil Musrenbang Kabupaten Garut Tahun 2019, usulan program dan kegiatan dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat, yang disusun Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2020, semua SKPD tidak ada yang diusulkan dalam bentuk program dan kegiatan oleh setiap SKPD dari pemangku kepentingan seperti kelompok Masyarakat.

2.5.1. Penjelasan tentang proses bagaimana usulan program/kegiatan usulan pemangku kepentingan tersebut diperoleh;

Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Garut akan menampung usulan program dan kegiatan yang diusulkan para pemangku kepentingan, baik dari kelompok masyarakat terkait langsung dengan pelayanan, LSM, asosiasi-asosiasimaupun dari SKPD Kabupaten/Kota yang langsung ditujukan kepada BKD maupun berdasarkan hasil pengumpulan informasi SKPD dari penelitian

lapangan dan pengamatan pelaksanaan musrenbang kecamatan, Namun sampai dengan berakhir musrenbang tingkat kabupaten, tidak ada yang mengajukan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan diklat.

2.5.2. Penjelasan kesesuaian usulan tersebut dikaitkan dengan isu-isu penting penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah;

Isu-isu Strategis pada RPJMD 2019 - 2024 merupakan bagian dari tahapan pembangunan kedua RPJPD Kabupaten Garut Tahun 2005-2025. Tahapan dan skala prioritas yang ditetapkan mencerminkan urgensi permasalahan yang hendak diselesaikan tanpa mengabaikan permasalahan lainnya untuk dilaksanakan dan diselesaikan secara berkesinambungan. Prioritas utama tahapan pembangunan kedua pada penentuan isu-isu strategis antara lain meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut Periode Tahun 2019 - 2024 yang harus ditangani secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis Daerah adalah :

- 1. Belum Terpenuhinya kapasitas dan profesionalisme sumber daya aparatur;*
- 2. Belum Terpenuhinya Sistem manajemen kepegawaian mendorong peningkatan profesionalitas, kompetensi dan remunerasi yang adil dan layak sesuai dengan tanggungjawab dan beban kerja.*
- 3. Belum Terpenuhinya pemerataan pegawai di tiap SKPD.*

Lebih lanjut dipaparkan isu-isu strategis, sebagai berikut :

1. Perlunya pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas melalui pemberian kesempatan

yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Garut untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan teknis;

2. Penerapan secara konsisten atas peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan berdasarkan merit system dengan prinsip “The Right Man On The Right Job” melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan fit and profer test;
3. Optimalisasi dan pengembangan aplikasi system informasi kepegawaian untuk mendukung pengelolaan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut;
4. Dibutuhkannya aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat, merespon isu-isu terkait globalisasi dan civil society.

2.5.2. Usulan Program Dan Kegiatan Dari Para Pemangku Kepentingan Tahun 2022.

1. Bahwa Usulan Program / Kegiatan yang dibahas didalam musrenbang mekanismenya diawali dari penggalan gagasan dari tingkat Dusun / Lingkungan melibatkan unsur Tokoh Masyarakat, Tokoh Pemuda, Unsur Perempuan dan Organisasi Kemasyarakatan sehingga menghasilkan usulan program yang di bawah ke form Musrenbangdes.
2. Di Form Musrenbangdes menghasilkan skala prioritas usulan tingkat Desa / Kelurahan selanjutnya ditunjuk perwakilan dari Desa / Kelurahan untuk mengawal usulan tersebut di Form Musrenbang Tingkat Kecamatan.

3. Hasil Musrenbang Kecamatan merupakan Skala prioritas program yang telah sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat serta isu - isu penting dari masing – masing SKPD yang ada pada Unit Pelaksana Teknis di tingkat Kecamatan.
4. Dan tahapan akhir untuk perencanaan kedepan, melalui Musrenbang tingkat Kabupaten.

Tabel T-C.32/(2,5)

**USULAN PROGRAM DAN KEGIATAN DARI
PARA PEMANGKU KEPENTINGAN TAHUN 2022**

No	Program/ Kegiatan	Lokasi	Indikator Kinerja	Besaran/ Volume	Catatan
	N I H I L				

BAB III.

TUJUAN DAN SASARAN PERANGKAT DAERAH.

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional.

Penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas dan fungsi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat.

Keterkaitan Kebijakan Kabupaten, Provinsi dan Nasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 3

TELAAHAN TERHADAP KEBIJAKAN NASIONAL.

Perpres No 2 Tahun 2015 tentang RPJMN Tahun 2015-2019 (RPJMD Awal)	Perpes No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 (RPJMD perubahan)	Prioritas RPJMD Perubahan Provinsi Jawa Barat 2018-2023	Prioritas RPJMD Kabupaten Garut 2019-2024
Prioritas Nasional 2015-2019 1. Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga Negara 2. Membuat pemerintah selalu hadir	Prioritas Nasional 2020-2024 1. Memperkuat Ketahanan Ekonomi untuk Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkeadilan 2. Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan 3. Meningkatkan	1. Akses Pendidikan untuk Semua 2. Desentralisasi Pelayanan Kesehatan 3. Perumbuihan Ekonomi Umat Berbasis Inovasi 4. Pengembangan destinasi dan infrastruktur pariwisata 5. Pendidikan	Prioritas Kabupaten Garut 1. Penurunan Angka Kemiskinan dan Perluasan Kesempatan Kerja 2. Peningkatan Dukungan Kehidupan Beragama, Budaya Gotong

Perpres No 2 Tahun 2015 tentang RPJMN Tahun 2015-2019 (RPJMD Awal)	Perpes No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 (RPJMD perubahan)	Prioritas RPJMD Perubahan Provinsi Jawa Barat 2018-2023	Prioritas RPJMD Kabupaten Garut 2019-2024
<p>dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya</p> <p>3. Membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara kesatuan</p> <p>4. Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas</p>	<p>Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing</p> <p>4. Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan</p> <p>5. Memperkuat Infrastruktur untuk Mendukung Pengembangan Ekonomi dan Pelayanan Dasar</p> <p>6. Membangun Lingkungan Hidup, Meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim</p> <p>7. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik</p>	<p>agama dan tempat ibadah juara</p> <p>6. Pengembangan infrastruktur konektivitas wilayah dan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>7. Gerakan Membangun Desa (Gerbang Desa)</p> <p>8. Subsidi gratis Golongan Ekonomi Lemah (Golekmah)</p> <p>9. Inovasi pelayanan publik dan penataan daerah.</p> <p>10. penanganan, rehabilitasi, dan rekonstruksi dampak</p>	<p>Royong, Ketentraman dan Ketertiban serta Politik dan Demokrasi</p> <p>3. Peningkatan Kualitas Pelayanan Pendidikan, Kesehatan, KB, Kesetaraan Gender dan Pemenuhan Hak Anak Serta Pemuda dan Olahraga</p> <p>4. Peningkatan Kualitas Infrastruktur Wilayah Secara Merata</p> <p>5. Peningkatan Nilai Tambah Ekonomi</p>

Perpres No 2 Tahun 2015 tentang RPJMN Tahun 2015-2019 (RPJMD Awal)	Perpes No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 (RPJMD perubahan)	Prioritas RPJMD Perubahan Provinsi Jawa Barat 2018-2023	Prioritas RPJMD Kabupaten Garut 2019-2024
<p>korupsi, bermartabat dan terpercaya</p> <p>5. Meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia</p> <p>6. Meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar Internasional sehingga bangsa Indonesia bisa maju dan bangkit bersama bangsa Asia lainnya</p> <p>7. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan</p>		<p>pandemi Covid-19</p>	<p>Sektor Pertanian, Industri, Perdagangan, Pariwisata dan Jasa Produktif Lainnya</p> <p>6. Peningkatan Kualitas Lingkungan Hidup dan Pengurangan Risiko Bencana</p> <p>7. Peningkatan Pelayanan Publik dan Kinerja Aparatur; dan</p> <p>8. Peningkatan Investasi dan Pendapatan Daerah</p>

Perpres No 2 Tahun 2015 tentang RPJMN Tahun 2015-2019 (RPJMD Awal)	Perpes No 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 (RPJMD perubahan)	Prioritas RPJMD Perubahan Provinsi Jawa Barat 2018-2023	Prioritas RPJMD Kabupaten Garut 2019-2024
n sektor-sektor strategis ekonomi domestik 8. Melakukan revolusi karakter bangsa 9. Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia			

Tabel. 3.1

KEBIJAKAN BKD TAHUN 2022

No	Kebijakan BKD
	<p>1. Penyiapan ketersediaan Aparatur Pemerintah Daerah yang berkualitas secara Proporsional di semua instansi dengan menata keseimbangan antara jumlah aparatur dengan beban kerja di setiap lembaga /satuan kerja Perangkat Daerah,</p> <p>2. Meningkatkan kualitas aparatur Pemerintah Daerah melalui pengelolaan sumberdaya manusia berdasarkan Sistem Merit;</p>

3.2. Tujuan dan sasaran Renja Perangkat Daerah.

Berdasarkan Visi dan Misi Bupati Garut Tahun 2019-2024, maka disusun dan dirumuskan serta ditetapkan tujuan dan sasaran BKD yang berlandaskan pada peta dan peran dari Misi Ke-2., sebagaimana yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Garut Tahun 2019-2024, yaitu **Mewujudkan Pelayanan Publik Yang Profesional Dan Amanah Disertai Tata Kelola Pemerintahan Daerah Yang Baik Dan Bersih.**

Sedangkan Tujuan Penyusunan Renja BKD Kabupaten Garut tahun 2022, adalah :

1. Untuk mendokumentasikan perencanaan dalam kurun waktu satu tahun yang berisi program-program prioritas yang dilaksanakan langsung oleh BKD Kabupaten Garut dengan pembiayaan dari Pemerintah Daerah dengan harapan dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan.
2. Dan untuk melakukan evaluasi pelaksanaan program/kegiatan tahun 2019, review pelaksanaan program/kegiatan tahun 2019 yang selanjutnya dijadikan acuan untuk menyusun perencanaan program/kegiatan yang akan dilaksanakan dalam . Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD tahun 2022.
3. Adapun tujuan dan sasaran yang ingin di capai adalah :
 - a. Penyusunan perencanaan yang tepat sasaran, tersistem, terukur berdasarkan data yang akurat dan uptodate didukung hasil penelitian dan pengembangan menuju pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan, terkendali serta berkesinambungan.
 - b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pelayanan publik yang profesional. Prinsip tersebut dilaksanakan mulai dari proses Perencanaan, Pelaksanaan, Pengendalian, Pengawasan dan Evaluasi penyelenggaraan pemerintahan dengan mengedepankan kepentingan dan aspirasi masyarakat.

4. Mendeskripsikan tentang program-program prioritas yang akan dilaksanakan langsung oleh BKD Kabupaten Garut;
5. Sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan tahunan BKD Kabupaten Garut.

Sedangkan sasarannya adalah :

1. Menindaklanjuti amanat Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang memuat, tujuan dan sasaran, serta program dan kegiatan, lintas unit kerja di lingkungan BKD Kabupaten Garut dan pagu anggaran yang bersifat indikatif.
2. Sasaran terkait dengan tindakan dan pengalokasian sumber daya, berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang akan dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan.

3.3. Program dan Kegiatan.

Pada Tahun 2021 sampai dengan tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Diklat, dalam upaya mewujudkan Visi dan Misi Kepala Daerah telah merencanakan program dan kegiatan sebagai berikut dalam tabel 3.3, (Rumusan Rencana Program dan Kegiatan Perangkat Daerah Tahun 2022 dan Prakiraan Maju Tahun 2023).

Tabel T-C.33.

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RKP Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RKP Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas			Target	Pagu Indikatif	
										Nasional	Daerah				
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN														
503	KEPEGAWAIAN						18,148,654,292						17,742,344,739		
50301	PROGRAM PENUNJANG URUSAN Pemerintahan DAERAH KABUPATEN/KOTA	persentase pemenuhan pelaporan capaian kinerja dan keuangan sesuai ketentuan	%		%	100.00 %	11,258,889,092					100.00 %	11,371,358,602		
50301	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan AKIP	Laporan		Laporan	4 Laporan	71,706,800					4 Laporan	206,360,613		
50301	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	jumlah Dokumen Perencanaan				3 Dokumen	65,977,800	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi Laporan Akuntabilitas Kinerja	3 Dokumen	105,911,507	Badan Kepegawaian dan Diklat
50301	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan Evaluasi Kinerja				1 Laporan	5,729,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja	Terpenuhi Laporan Akuntabilitas Kinerja	1 Laporan	100,449,106	Badan Kepegawaian dan Diklat

														aparatur				
5	0	0	2.0		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Keuangan	Laporan	Laporan	1 Laporan	9,328,895,746						1 Laporan	8,955,997,989	
5	03	01	2.0	0	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN			1 Tahun Anggaran	9,295,939,446	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi	1 Tahun Anggaran	8,897,358,602	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.0	0	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	jumlah laporan keuangan			1 Laporan	32,956,300	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi	1 Laporan	58,639,387	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Kepegawaian	Laporan	Laporan	1 Laporan	0						1 Laporan	73,000,000	
5	03	01	2.0	1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah SDM yang mengikuti Bimbingan Teknis			10 Orang	0	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Administrasi Kepegawaian BKD	10 Orang	73,000,000	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jenis	jenis	10 jenis	1,085,316,292						10 jenis	1,626,124,067	

5	03	01	2.06	01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah alat listrik kantor				5 buah	9,160,200	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhiya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	5 buah	10,758,485	Badan Kepegawaian dan Diklat
---	----	----	------	----	--	----------------------------	--	--	--	--------	-----------	---------------------------------------	------------------------------	--	--	---	--------	------------	------------------------------

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RKPDP Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RKPDP Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab				
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas			Target	Pagu Indikatif					
										Nasional	Daerah								
5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah atk yang dibutuhkan Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor Jumlah Pengadaan Perlengkapan Kantor				63 Jenis 5 Unit 7 Unit	582,714,292	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhiya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	63 Jenis 5 Unit 7 Unit	451,787,188	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.06	05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan dan jumlah penggandaan				12 Jenis	49,893,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhiya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	12 Jenis	93,877,716	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.06	06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah eksemplar pembelian media cetak				3024 Ekse	11,380,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhiya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3024 Ekse	12,8	Badan Kepegawaian dan Diklat

5	03	01	2.06	08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah penyediaan makan dan minum				852 Orang	20,520,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhinya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	852 Orang	23,086,800	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi Jumlah penyediaan makan dan minum Jumlah Perjalanan Dinas Dalam Kota Jumlah Perjalanan Dinas Luar Kota				2 Laporan 1952 Orang 310 orang hari 176 orang hari	411,648,800	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhinya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	2 Laporan 1952 Oran 310 orang hari 176 orang hari	698,896,989	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.06	11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Aplikasi Pelayanan Terpadu Kepegawaian				1 Sistem	0	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhinya Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1 Sistem	334,886,057	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah	unit		unit	3 unit	0						3 unit	0	
5	03	01	2.07	02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Pengadaan Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan				3 Unit	0	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja	Terpenuhinya Kendaraan Dinas Operasional	3 Unit	0	Badan Kepegawaian dan Diklat

															aparatur				
5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah penyediaan jasa Kantor	jenis		jenis	3 jenis	325,154,314						3 jenis	302,289,532	
5	03	01	2.08	02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Pembayaran Tagihan Telekomunikasi dan Listrik				24 pembayar	aran 68,750,355	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Jumlah penyediaan jasa Kantor	24 pembayar	aran 66,5	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Petugas Keamanan Kantor Jumlah Petugas Kebersihan beserta Perlengkapannya				3 Orang 13 Jenis	256,403,959	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Jumlah penyediaan jasa Kantor	3 Orang 13 Jenis	235,722,396	Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RPKD Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RPKD Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas			Target	Pagu Indikatif	
										Nasional	Daerah				
503019	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah pemeliharaan sarana penunjang kantor	jenis		jenis	4 jenis	447,815,940						4 jenis	207,586,401	

5	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan dan TNKB Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Jabatan Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Jabatan				6 Unit 6 Unit	40,308,800	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi nya Pemeliharaan Sarana Penunjang Kantor	6 Unit 6 Unit	44,397,659	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0	0	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Pembayaran Pajak Kendaraan dan TNKB Jumlah Pemeliharaan Kendaraan Dinas				12 Unit 12 Unit	7,536,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi nya Pemeliharaan Sarana Penunjang Kantor	12 Unit 12 Unit	9,916,821	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0	0	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah/Luas Bangunan yang Dipelihara Jumlah/Luas Bangunan yang Direhab				0 Gedung 1 Gedung	199,982,140	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi nya Pemeliharaan Sarana Penunjang Kantor	0 Gedung 1 Gedung	111,079,246	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0	1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan Peralatan Kerja Kantor				45 Unit	199,989,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Terpenuhi nya Pemeliharaan Sarana Penunjang Kantor	45 Unit	42,192,675	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase Terpenuhi nya Formasi Aparatur	%	%	82.00 %	6,889,765,200							82.00 %	6,370,986,137	

5	0	0	2.0		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah pengadaan ASN	Orang		Orang	1500 Orang	4,057,661,600					1500 Oran	2,021,616,920		
5	0	0	2.0	0	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah NIP ASN yang Diselesaikan Jumlah pengadaan ASN Jumlah SK PNS 100% yang diselesaikan				600 NIP 1500 Orang 350 NIP	1,850,959,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN Kabupaten Garut	600 NIP 1500 Oran 350 NIP	1,296,171,422	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0	0	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian				994 SK	177,397,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN Kabupaten Garut	994 SK	197,033,662	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0	0	2.0	0	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi Aparatur Sipil Negara yang Ditata Fungsi dan Kelembagaannya				22 Lembaga	32,075,800	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN Kabupaten Garut	22 Lembaga	85,000,000	Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RKPD Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RKPD Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan					Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas		Target	Pagu Indikatif		
										Nasional					Daerah

5	03210	002010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Dokumen Indeks Profesi jumlah dokumen(karpeg,karis/k cuti)kepegawaian yang d Pengelolaan Sistem Infor Manajemen ASN (SIMAN)	Analitas ASN arsu,taspen, in diselesaikan masi N)			1 Laporan 820 Doku 1 Sistem	1,716,678,800	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN Kabupaten Garut	1 Laporan 820 Doku 1 Sistem	80,188,916	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	03211	002011	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah dokumen data kepegawaian				12 Dokumen	280,551,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN Kabupaten Garut	12 Dokumen	363,222,920	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0322	00202	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi PNS	Orang		Orang	5246 Orang	799,140,200						5246 Oran	574,000,000	
5	0322	00201	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah perpindahan ASN				55 Orang	211,753,000	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Garut	55 Orang	34,312,740	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0322	00202	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diselesaikan				4617 SK	185,788,200	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Garut	4617 SK	159,793,040	Badan Kepegawaian dan Diklat

5	0322	2.0	03	Pengelolaan Promosi ASN	Analisis Penempatan Jabatan PNS Jumlah Dokumen rumusan Kebijakan Manajemen Pengembangan Karir Jumlah penempatan jabatan				1 Analisis 1 Rumusan Kebijakan 592 Orang	401,599,000	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Garut	1 Analisis 1 Rumusan Kebijakan 592 Orang	379,894,220	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0323	2.0		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Peningkatan Kapasitas PNS	Orang		Orang	1685 Orang	1,631,414,800						1685 Oran	2,235,986,137	
5	0323	2.0	01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah calon pejabat hasil assesmen Jumlah PNS Lulus Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Pangkat Jumlah PNS yang mengikuti/melaksanakan coaching, mentoring, Praktik Kerja dan Pertukaran Pegawai Jumlah PNS yang Mengikuti Seminar, Kursus dan Penataran				393 Orang 171 Orang 5 Orang 1000 Orang	1,511,850,400	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	PNS Kabupaten Garut	393 Orang 171 Orang 5 Orang 1000 Oran	1,731,537,137	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	0323	2.0	04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Tugas Belajar dan rekomendasi ijin belajar				106 Orang	41,555,700	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	PNS Kabupaten Garut	106 Orang	439,230,000	Badan Kepegawaian dan Diklat

Kode	Urusan/ Bidang Ururan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RKP Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RKP Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas			Target	Pagu Indikatif	
										Nasional	Daerah				
5030234	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional yang Ditata				10 Jabatan	78,008,700	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	PNS Kabupaten Garut	10 Jabatan	65,219,000	Badan Kepegawaian dan Diklat
503024	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kegiatan Penyelenggaraan Manajemen Kinerja	Kegiatan		Kegiatan	10 Kegiatan	401,548,600						10 Kegiatan	1,539,383,080	
5030241	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Kebijakan Manajemen Kinerja				1 Kebijakan	0	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	1 Kebijakan	28,954,688	Badan Kepegawaian dan Diklat
5030242	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah SKP yang diverifikasi Sistem SKP dan Absensi Online				1848 SKP per Triwulan 2 Sistem	101,233,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	1848 SKP per Triwulan 2 Sistem	232,279,884	Badan Kepegawaian dan Diklat

5	03	02	2.0	0	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	jumlah pns yang diberi penghargaan				12 Orang	204,280,000	Kab. Garut, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	12 Orang	86,127,532	Badan Kepegawaian dan Diklat	
5	03	02	2.0	0	Pembinaan Disiplin ASN	Aturan Disiplin/Kode Etik/Kode Perilaku ASN Jumlah Peserta Pembinaan Mental ASN				1 Kebijakan 75 Orang		Kab. Garut, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	1 Kebijakan 75 Orang	974,360,000	Badan Kepegawaian dan Diklat	
5	03	02	2.0	0	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	jumlah penyelenggara sidang MP3D				6 Sidang	78,622,000	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	6 Sidang	148,448,976	Badan Kepegawaian dan Diklat	
5	03	02	2.0	0	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Usulan Izin Perceraian Pegawai				52 Usulan	17,413,600	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam Dan Transformasi Pelayanan Publik	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	ASN dan Non ASN Kabupaten Garut	52 Usulan	69,212,000	Badan Kepegawaian dan Diklat	
5	0				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						9,447,053,900							12,335,374,824		
5	0	0			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Terpenuhinya Pengembangan Kompetensi PNS	%		%	82.00 %	9,447,053,900							82.00 %	12,335,374,824	

5	0	0	2.0	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis	Kebijakan		Kebijakan	1 Kebijakan	772,856,000					1 Kebijakan	219,299,168	
---	---	---	-----	---------------------------------------	---	-----------	--	-----------	-------------	--------------------	--	--	--	--	-------------	--------------------	--

Kode	Urusan/ Bidang Urusan/ Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Target Akhir Periode RPJMD	Realisasi Capaian RKPD Tahun 2020	Prakiraan Capaian Target RKPD Tahun 2021	Capaian Kinerja dan Kerangka Pendanaan						Kelompok Sasaran	Prakiraan Maju Rencana Tahun 2023		Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
						Target 2022	Pagu Indikatif	Lokasi	Sumber Dana	Prioritas			Target	Pagu Indikatif			
										Nasional	Daerah						
5	04	02	2.01	01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Analisis/Evaluasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (TNA/Talent Pool/Evaluasi Pengembangan Kompetensi/Gap Kompetensi) Jumlah Jabatan yang Distandarisasi			1 Analisis/176 Jabatan	176 Jabatan	Kab. Garut, Tarogong Kidul, Sukagalih	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)	7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	PNS Kabupaten Garut	1 Analisis/176 Jabatan	219,299,168	Badan Kepegawaian dan Diklat
5	04	02	2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Lulusan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	Orang	1498 Orang	8,674,197,900					1498 Orang	12,116,075,656	

5	04	02	2.02	07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Lulusan Diklat Fungsional Jumlah lulusan diklatsar Jumlah Lulusan Pelatihan Struktural				240 Orang 600 Orang 100 Orang	8,674,197,900	Semua Kab/Kota, Semua Kecamatan, Semua Kelurahan	PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD)		7. Peningkatan pelayanan publik dan kinerja aparatur	PNS Kabupaten Garut	240 Orang 600 Orang 100 Orang	12,116,075,656	Badan Kepegawaian dan Diklat
TOTAL											27,595,708,192						30,077,719,563		

BAB. IV

RENCANA KERJA DAN PENDANAAN PERANGKAT DAERAH

Rencana kerja dan pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat pada tahun 2022 dan perkiraan maju pada tahun 2023, yang dilakukan berdasarkan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Garut Tahun 2019-2024 dan Rencana Strategis Kecamatan tahun 2019-2024, adapun faktor – faktor yang menjadi pertimbangan dalam menyusun rencana kerja dan pendanaan adalah Program dan kegiatan, adapun data yang disampaikan sesuai dengan yang tercantum dalam RKPD yang sudah di Infut melalui SIPD.

Program adalah penjabaran kebijakan perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. sedangkan program pembangunan daerah adalah program strategis daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPJMD. Sedangkan kegiatan yang selanjutnya disebut kegiatan perangkat daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk menghasilkan keluaran output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program.

Rencana program dan kegiatan prioritas Daerah yang berisi program dan kegiatan, baik untuk mencapai secara langsung sasaran pembangunan untuk mewujudkan Visi dan Misi pembangunan jangka menengah maupun untuk penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai kewenangan provinsi. Pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan tahunan. Program dan kegiatan prioritas yang telah disertai kebutuhan pendanaan (pagu indikatif) selanjutnya

dijadikan acuan bagi perangkat daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD).

Penyajian program dan kegiatan dilakukan berdasarkan urusan/fungsi penyelenggaraan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Garut. Selain itu disajikan pula program prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2020 yang dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan prioritas pembangunan Tahun 2020.

Rencana Kerja (Renja)/Renja Badan Kepegawaian dan Diklat disusun dengan materi dan substansi utama memuat Visi, Misi, tujuan, Strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan. Melalui Renja Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut tahun 2019-2024 perlu memastikan bahwa kegiatan yang disusun sudah memadai untuk mencapai sasaran dan hasil pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Garut serta dalam penyusunan anggaran biaya yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan Daerah.

Penyusunan anggaran pada Renja 2022 mempertimbangkan program dan kegiatan yang menjadi prioritas dengan memperhatikan capaian target RPJMD 2014-2019 serta mengakomodir usulan nagari pada forum SKPD sesuai dengan Plafon Prioritas Anggaran Sementara SKPD. Untuk kedepan Badan Kepegawaian dan Diklat akan berupaya meningkatkan pencapaian target kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian ini akan menjadi tolok ukur dan dipahami oleh seluruh staf dan jajaran Badan Kepegawaian dan Diklat sehingga akan memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan. Dengan harapan realisasi capaian kinerja dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat terlaksana dengan baik.

BAB V

PENUTUP

Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut, yang disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPMJD), Rencana Strategik (Renstra), dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, memuat program dan kegiatan yang disusun sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Diklat, berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan Daerah, sasaran (indikator), hasil dan keluaran yang terukur beserta rincian pendanaannya.

Penyusunan Rencana Kerja Tahun 2022 dimaksud, sebagai dokumen rencana kerja yang mengoperasionalkan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) disertai upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian kinerja pelayanan masyarakat (ASN) yang sudah dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Diklat, dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat (ASN) sesuai kesepakatan yang dicapai dalam Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) tahunan.

Dan diharapkan mampu mengarahkan semua unsur kekuatan dan faktor kunci keberhasilan untuk menentukan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran penyelenggaraan program-Rencana Kerja BKPPD Kabupaten Garut Tahun 2022. Selain itu, penyusunan Rencana Kerja ini, merupakan penguatan peran para stakeholders dalam pelaksanaan Rencana Kerja yang nantinya menjadi dasar Evaluasi dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahunan.

Program, pada Badan Kepegawaian dan Diklat penjabaran kebijakan perangkat Daerah dalam bentuk upaya yang berisi satu atau lebih kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan tugas dan fungsi. sedangkan program pembangunan daerah adalah program strategis daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen

arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPJMD. Sedangkan kegiatan yang selanjutnya disebut kegiatan perangkat daerah adalah serangkaian aktivitas pembangunan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah untuk menghasilkan keluaran output) dalam rangka mencapai hasil (outcome) suatu program.

Rencana program dan kegiatan prioritas Daerah yang berisi program dan kegiatan, baik untuk mencapai secara langsung sasaran pembangunan untuk mewujudkan Visi dan Misi pembangunan jangka menengah maupun untuk penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai kewenangan provinsi.

Pagu indikatif sebagai wujud kebutuhan pendanaan adalah jumlah dana yang tersedia untuk penyusunan program dan kegiatan tahunan. Program dan kegiatan prioritas yang telah disertai kebutuhan pendanaan (pagu indikatif) selanjutnya dijadikan acuan bagi Perangkat Daerah dalam penyusunan Rencana Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD).

Penyajian program dan kegiatan dilakukan berdasarkan urusan/fungsi penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten Garut. Selain itu disajikan pula program prioritas Pembangunan Daerah Tahun 2022 yang dimaksudkan untuk mencapai sasaran dan prioritas pembangunan Tahunan. Rencana Kerja (Renja)/Renja Badan Kepegawaian dan Diklat disusun dengan materi dan substansi utama memuat tujuan, Strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan. Melalui Renja Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut tahun 2022 perlu memastikan bahwa kegiatan yang disusun sudah memadai untuk mencapai sasaran dan hasil pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Garut serta dalam penyusunan anggaran biaya yang dibutuhkan sesuai dengan kemampuan Daerah.

Penyusunan anggaran pada Renja 2022 mempertimbangkan program dan kegiatan yang menjadi prioritas dengan memperhatikan capaian target RPJMD 2019-2024 serta mengakomodir usulan Nagari

pada forum SKPD sesuai dengan Plafon Prioritas Anggaran Sementara SKPD. Untuk kedepan Badan Kepegawaian dan Diklat akan berupaya meningkatkan pencapaian target kinerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Rencana Kerja Badan Kepegawaian ini akan menjadi tolok ukur dan dipahami oleh seluruh staf dan jajaran Badan Kepegawaian dan Diklat sehingga akan memiliki kesamaan pandang dalam mencapai tujuan. Dengan harapan realisasi capaian kinerja dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan dan dapat terlaksana dengan baik.

4.1. Catatan Penting dalam Penyusunan Renja.

Dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan, Perangkat Daerah Badan Kepegawaian dan Diklat, sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi yang merupakan upaya – upaya khusus untuk melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran, disamping itu juga kinerja merupakan bagian integritas dalam proses perencanaan strategis Pemerintah, guna terlaksanannya dan tercapainya penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan Sumber daya manusia dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasilguna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, maka sangat perlu sekali adanya program dan kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas Kami menyadari bahwa dalam melaksanakan program dan kegiatan tersebut masih mengalami hambatan karena keterbatasan sarana dan prasarana pendukung serta kurangnya personil. Dalam pelaksanaan penyusunan serta penetapan berbagai program dan kegiatan pembangunan ditujukan untuk meingkatkan kualitas perencanaan dan produk perencanaan yang diukur berdasarkan sasaran – sasaran Pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis BKD Kabupaten Garut tahun 2019 – 2024. Program dan kegiatan untuk mencapai sasaran pembangunan yang tertuang

dalam Rencana Kerja BKD tahun 2022, menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Guna memperoleh optimalisasi pencapaian hasil, pada pelaksanaan Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan, baik dalam rangka regulasi maupun mensyaratkan keterpaduan dan sinkronisasi antar kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antar Program dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing – masing bidang.

Guna memperoleh optimalisasi pencapaian hasil, pada pelaksanaan Program dan Kegiatan yang akan dilaksanakan, baik dalam rangka regulasi maupun mensyaratkan keterpaduan dan sinkronisasi antar kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antar Program dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing – masing bidang dan Untuk memperoleh keterpaduan dan sinkronisasi didalam pelaksanaan Program dan kegiatan yang telah direncanakan, harus melalui proses musyawarah antar pelaku pembangunan melalui tahapan Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah dibawah lingkup Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, agar program dan kegiatan menjadi terintegrasi.

4.2. Rencana Tindak Lanjut :

Rencana Kerja Perangkat Daerah tahun 2022 merupakan dokumen rencana kerja yang berfungsi sebagai pedoman perencanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan 1 (satu) Tahun kedepan.

Dalam upaya pencapaian tujuan, sasaran, program dan Kegiatan akan selalu diarahkan pada upaya percepatan revolusi mental aparatur dan reformasi birokrasi serta peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, sesuai dengan agenda pembangunan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Garut

2019–2024. Upaya tersebut akan dilakukan dengan berbagai langkah dan strategi menuju sistem manajemen kepegawaian yang berkembang seperti manajemen sistem informasi kepegawaian dan database kepegawaian, menegakkan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dan mengoptimalkan sumberdaya yang ada secara berkelanjutan selama satu tahun kedepan agar mampu mencapai harapan dan cita-cita.

Walaupun dalam upaya mewujudkan aparatur birokrasi yang kompeten dan profesional bukan hal yang mudah, namun Badan Kepegawaian dan Dikalt Kabupaten Garut sebagai perangkat Daerah mempunyai peran dalam mengemban amanat Pemerintah Kabupaten Garut.

Badan Kepegawaian dan Dikalt memiliki kewajiban mengaktualisasikan tupoksi nya untuk satu tahun kedepan dalam mewujudkan reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan manajemen kepegawaian. Seiring dengan perubahan kepegawaian yang berkembang secara terus menerus, semoga Badan Kepegawaian dan Diklat mampu menghadapi tuntutan perubahan dan paradigma menuju perbaikan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik.

Dengan disusunnya dokumen Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Garut tahun 2022, maka semua rencana kegiatan dan pelaksanaan program kegiatan ini mudah-mudahan dapat terlaksana dengan baik dan terarah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan, khususnya di bidang kepegawaian. Aamiinnn.

B U P A T I G A R U T,

t t d

RUDY GUNAWAN