

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI



TAHUN 2021 NOMOR 14

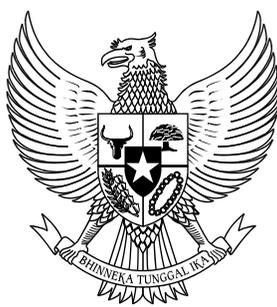
PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

TANGGAL : 5 MARET 2021

NOMOR : 14 TAHUN 2021

TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA
NOMOR 44 TAHUN 2019 TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUKABUMI
TAHUN 2018-2023

Sekretariat Daerah Kota Sukabumi
Bagian Hukum
2021



SALINAN

**WALI KOTA SUKABUMI
PROVINSI JAWA BARAT**

PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI

NOMOR 14 TAHUN 2021

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 44 TAHUN 2019
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUKABUMI
TAHUN 2018–2023

WALI KOTA SUKABUMI,

- Menimbang : bahwa dengan telah ditetapkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023, maka Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 44 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 perlu diubah dan disesuaikan kembali yang ditetapkan dengan Peraturan Wali Kota Sukabumi;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang...

4. 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);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5588);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1995 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sukabumi dan Kabupaten Daerah Tingkat II Sukabumi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3584);
8. 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);
9. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Sukabumi Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 12);
10. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Sukabumi Tahun 2011–2031 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2012 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 34);
11. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 64);
12. Peraturan...

12. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
 2. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 44 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 44);
 3. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 78 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 78);
 4. Berita Acara Verifikasi Rancangan Akhir Perubahan Renstra Perangkat Daerah Kota Sukabumi Nomor 050/022/Bappeda/2021 tanggal 23 Februari 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA NOMOR 44 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUKABUMI TAHUN 2018-2023.

Pasal I

Ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 44 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi Tahun 2018–2023 (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 44) diubah, sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4...

Pasal 4

(1) Sistematika Renstra, meliputi:

- a. BAB I : PENDAHULUAN
Memuat gambaran umum penyusunan Renstra agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.
- b. BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Badan yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.
- c. BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Memuat permasalahan - permasalahan pelayanan Badan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya ditinjau dari implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk merumuskan isu-isu strategis serta memuat telaahan tugas dan fungsi Badan yang terkait dengan visi, misi, serta program Wali Kota dan wakil Wali Kota.
- d. BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN
Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan.
- e. BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan lima tahun mendatang.
- f. BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.
- g. BAB VII ...

g. BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja Badan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

h. BAB VIII : PENUTUP

Memuat kaidah pelaksanaan Renstra serta pedoman transisi yang diperlukan untuk menjaga kesinambungan pembangunan

(2) Sistematika Renstra sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan Wali Kota ini.

Pasal II

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam berita Daerah Kota Sukabumi.

Ditetapkan di Sukabumi
pada tanggal 5 Maret 2021

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI

Diundangkan di Sukabumi
pada tanggal 5 Maret 2021

SEKRETARIS DAERAH
KOTA SUKABUMI,

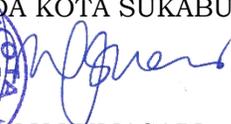
cap.ttd.

DIDA SEMBADA

BERITA DAERAH KOTA SUKABUMI TAHUN 2021 NOMOR 14

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KOTA SUKABUMI,

 
LULU YULIASARI
NIP. 19710703 199703 2 002

LAMPIRAN : PERATURAN WALI KOTA SUKABUMI
NOMOR : 14 TAHUN 2021
TENTANG : PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALI KOTA
NOMOR 44 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA
STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SUKABUMI TAHUN 2018-2023.....

SISTEMATIKA RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA SUKABUMI
TAHUN 2018-2023

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan jangka panjang Kota Sukabumi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, selanjutnya disingkat RPJPD Kota Sukabumi Tahun 2005-2025 memiliki visi terwujudnya Kota Sukabumi sebagai Pusat Pelayanan Berkualitas Bidang Pendidikan, Kesehatan dan Perdagangan di Jawa Barat Berlandaskan Iman dan Takwa. Dalam mencapai visi, perencanaan strategisnya dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, selanjutnya disingkat RPJMD Kota Sukabumi yang terbagi dalam 5 (lima) tahap, dan saat ini memasuki tahap ke-4. Perencanaan dalam RPJMD akan menjadi pedoman bagi Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki. Adapun perencanaan 5 (lima) tahunan Perangkat Daerah tersusun dalam sebuah Rencana Strategis, yang selanjutnya disingkat Renstra, agar kegiatan yang dilakukan di Perangkat Daerah dapat direncanakan lebih riil dan operasional karena berisi uraian mengenai kondisi yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.

Dalam pencapaian Visi RPJMD ditetapkan 4 (empat) misi yang harus dicapai, salah satunya adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan inovatif (misi ke-4) melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi. *Grand Design* Reformasi Birokrasi dalam rancangan arah kebijakan pelaksanaan reformasi birokrasi nasional Tahun 2010-2025 pada Kementerian Dalam Negeri, meliputi jumlah PNS yang proposional, pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, peningkatan kualitas pelayanan publik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, peningkatan profesionalisme SDM aparatur sehingga mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara. Dengan pelaksanaan reformasi birokrasi, diharapkan ada beberapa area perubahan, antara lain struktur organisasi harus sesuai fungsi, efisiensi anggaran, peningkatan pelayanan publik, perizinan yang efisien, proses bisnis, serta peningkatan dan penguatan akuntabilitas kinerja.

Sekaitan dengan hal tersebut, dalam rangka mewujudkan birokrasi yang bersih, transparan dan akuntabel, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, selanjutnya disingkat BKPSDM Kota Sukabumi yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan menyusun Renstra untuk periode Tahun 2018-2023.

Hal ini ...

Hal ini dimaksudkan untuk menjaga konsistensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dalam mendukung terwujudnya visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Sukabumi.

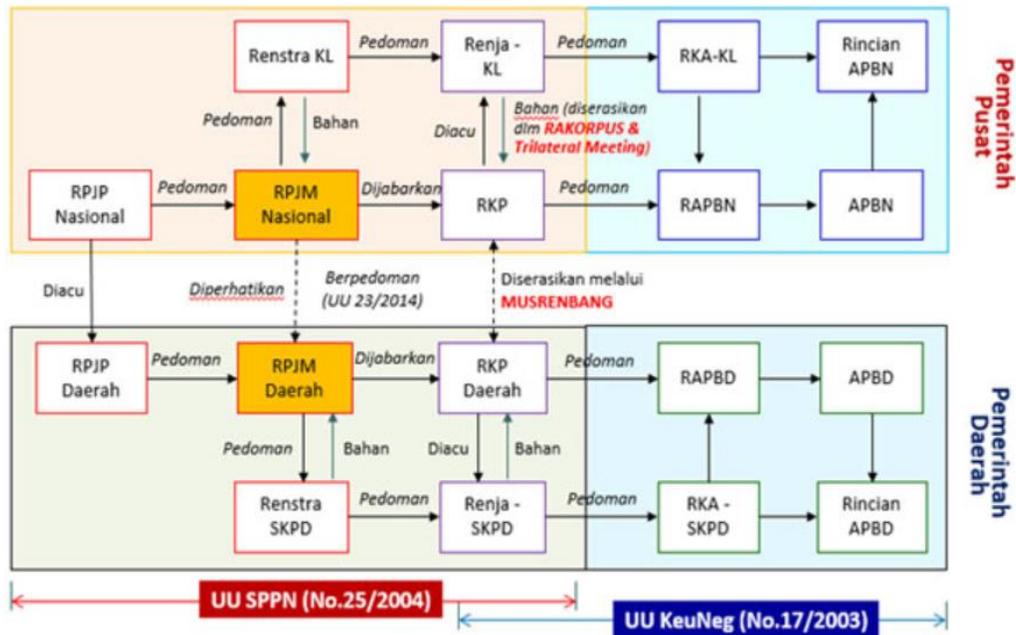
Penyusunan Renstra Perangkat Daerah merupakan amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Adapun penyusunan Renstra BKPSDM berpedoman pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 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. Dalam kaitan dengan sistem perencanaan pembangunan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2004, maka keberadaan Renstra merupakan satu bagian yang utuh dari manajemen kerja dalam menjalankan agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMD. Untuk setiap tahunnya selama periode perencanaan akan dijadikan pedoman bagi penyiapan Rencana Kerja, selanjutnya disingkat Renja, yang dalam penyusunannya mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah, selanjutnya disingkat RKPD.

Selanjutnya, terkait dengan sistem keuangan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003, keberadaan Renja akan menjadi pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, selanjutnya disingkat RKA yang akan tercantum dalam Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, selanjutnya disingkat RAPBD. Dalam perjalanannya, Rencana Strategis yang telah disusun perlu untuk dilakukan perubahan berkenaan dengan perubahan mendasar terkait kebijakan nasional yaitu Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 yang berimplikasi pada berubahnya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 sehingga dipandang perlu untuk melakukan perubahan atas Rencana Strategis BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2018-2023.

Disamping itu, berkenaan dengan Pandemi Global Covid 19 sebagaimana Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional yang hingga saat ini masih terus melanda mengakibatkan adanya perubahan perubahan kondisi lingkungan, tata ruang, perilaku, ekonomi dan yang terkini adalah adanya pergeseran cara hidup dan pola kerja sebagai bentuk adaptasi kebiasaan baru. Adaptasi kebiasaan dan pola kerja baru berdampak pada tuntutan sosok pegawai negeri sipil yang menguasai teknologi, mandiri, visioner dan profesional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan sehingga diperlukan pola pembinaan karir dan peningkatan kompetensi yang berbeda dari sebelumnya.

Gambaran ...

Gambaran tentang hubungan antara Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya yaitu sistem perencanaan pembangunan dan sistem keuangan adalah sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1 Hubungan Renstra Perangkat Daerah dengan Dokumen Perencanaan Lainnya

1.2. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. 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);

5. Undang ...

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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5588);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1995 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Sukabumi dan Kabupaten Daerah Tingkat II Sukabumi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3584);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan 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 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;

15. Peraturan ...

15. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Sukabumi Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 12);
16. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 11 tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Sukabumi Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2012 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 34);
17. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020 tentang Pembentukan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 62);
18. Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2019 Nomor 3) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Sukabumi Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Kota Sukabumi Tahun 2021 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Sukabumi Nomor 64);
19. Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 78 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Berita Daerah Kota Sukabumi Tahun 2020 Nomor 78).

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud

Maksud disusunnya Perubahan Renstra adalah:

- 1) Peningkatan kinerja penyelenggaraan pemerintahan urusan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan untuk mendukung terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman dan Sejahtera;
- 2) Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan evaluasi pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun ke depan;
- 3) Membangun integrasi, sinkronisasi, dan sinergitas antar pelaku pembangunan.

Tujuan

Tujuan penyusunan Perubahan Renstra adalah:

- 1) Menjabarkan strategi yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM untuk mewujudkan tujuan dan sasaran daerah dibidang kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan, yang penyusunannya berpedoman pada RPJMD;
- 2) Menjadi acuan kerja resmi bagi BKPSDM serta para pihak terkait dalam upaya pembangunan di bidang kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan;
- 3) Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja BKPSDM.

1.4. Sistematika Penulisan

Renstra secara garis besar disusun dengan Sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Memuat gambaran umum penyusunan Renstra agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan dalam penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Badan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Badan yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Memuat permasalahan - permasalahan pelayanan Badan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya ditinjau dari implikasi Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk merumuskan isu-isu strategis serta memuat telaahan tugas dan fungsi Badan yang terkait dengan visi, misi, serta program Wali Kota dan wakil Wali Kota.

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Memuat rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan lima tahun mendatang.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

BAB VII...

BAB VII : KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Memuat indikator kinerja Badan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII : PENUTUP

Memuat kaidah pelaksanaan Renstra serta pedoman transisi yang diperlukan untuk menjaga kesinambungan pembangunan

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1. Uraian Tugas dan Fungsi

BKPSDM memiliki tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, BKPSDM menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 2) pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 3) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- 4) pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan historisnya, pembentukan BKPSDM telah mengalami 5 (lima) kali perubahan nomenklatur, yaitu:

- 1) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sukabumi;
- 2) Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 6 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Sukabumi (Lembaran Daerah Kota Sukabumi tahun 2008 Nomor 6);
- 3) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Sukabumi;
- 4) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 dan Peraturan Wali Kota Nomor 49 Tahun 2016;
- 5) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2020 dan Peraturan Wali Kota Nomor 78 Tahun 2020.

Sebagai penjabaran dari Peraturan Daerah Kota Sukabumi Nomor 7 Tahun 2020, maka kejelasan tugas, fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM diatur dalam Peraturan Wali Kota Sukabumi Nomor 78 Tahun 2020.

Dalam ...

Dalam peraturan Wali Kota tersebut dijelaskan bidang tugas unsur BKPSDM menurut alur struktur organisasi adalah sebagai berikut:

A. Kepala Badan, mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) membuat rencana strategis, rencana kerja, dan laporan akuntabilitas kinerja Badan dalam rangka pelaksanaan tugas;
- 2) merumuskan program kerja di lingkungan Badan berdasarkan rencana strategis Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 3) membantu Wali Kota dalam perumusan kebijakan umum dan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 4) memimpin, mengoordinasikan, mengawasi, mengevaluasi, dan mengendalikan kegiatan Badan;
- 5) mengadakan koordinasi atau kerja sama dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 6) membina dan memotivasi seluruh pegawai di lingkungan Badan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja;
- 7) melaksanakan pengembangan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 8) menyelenggarakan pembinaan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 9) membimbing, mengendalikan, dan memonitor pelaksanaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Daerah;
- 10) mengkaji dan menyiapkan bahan penetapan kebijakan Wali Kota di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- 11) memberikan saran dan pertimbangan yang berhubungan dengan kebijakan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang akan ditetapkan oleh Wali Kota;
- 12) mempertanggungjawabkan tugas Badan secara operasional kepada Wali Kota melalui Wakil Wali Kota;
- 13) mempertanggungjawabkan tugas Badan secara administratif kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah; dan
- 14) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsi.

B. Sekretaris, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam hal pelaksanaan fungsi:

- 1) penyusunan rencana operasional di lingkungan sekretariat berdasarkan program kerja Badan serta petunjuk Kepala Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) pemberian pelayanan dan pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan di lingkungan Badan;

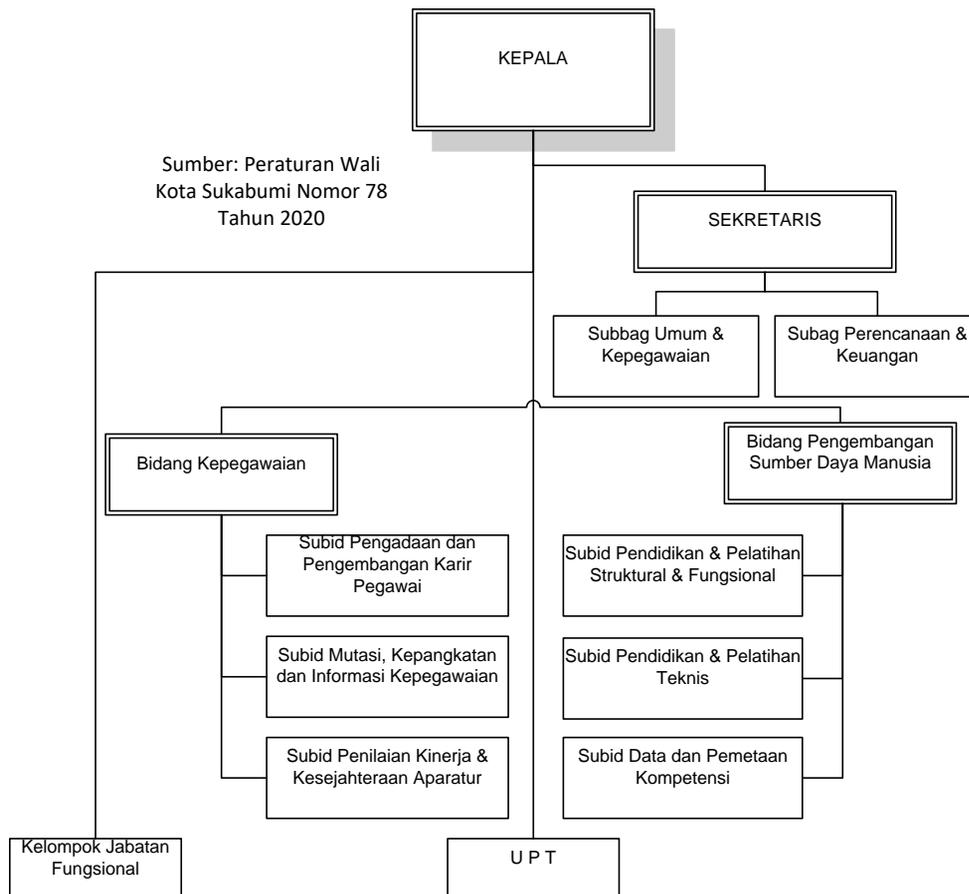
3) penyediaan ...

- 3) penyediaan dan pengolahan data untuk penyusunan rencana pembangunan jangka menengah Daerah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, serta rencana strategis, rencana kerja, dan laporan akuntabilitas kinerja Badan;
 - 4) pengoordinasian penyusunan rencana kerja dan penyelenggaraan tugas Badan secara terpadu;
 - 5) penyusunan anggaran dan penatausahaan keuangan Badan;
 - 6) pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern Badan;
 - 7) pengumpulan peraturan-peraturan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
 - 8) pengadaan, pemeliharaan, dan pengelolaan perlengkapan barang inventaris Badan;
 - 9) penyelenggaraan pelayanan dan pembinaan administrasi kepegawaian di lingkungan Badan;
 - 10) pembinaan dan pemantauan di bidang administrasi umum, perlengkapan, kepegawaian, perencanaan, dan keuangan;
 - 11) pengelolaan kebersihan, keamanan, dan ketertiban Badan;
 - 12) pengoordinasian pengelolaan pengaduan publik Badan;
 - 13) pengoordinasian dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 14) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional sekretariat; dan
 - 15) pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.
- C. Kepala Bidang Kepegawaian, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam hal pelaksanaan fungsi:
- 1) penyusunan rencana operasional di lingkungan bidang kepegawaian berdasarkan program kerja Badan serta petunjuk Kepala Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - 2) penyiapan bahan rumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
 - 3) penyelenggaraan manajemen kepegawaian, meliputi urusan penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, pangkat dan jabatan, penilaian kinerja, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan;
 - 4) penyelenggaraan sistem informasi kepegawaian yang meliputi pendataan pegawai, pemetaan pegawai, dan penyajian informasi kepegawaian;
 - 5) penyelenggaraan pembinaan kepegawaian pada unit kerja;
 - 6) penyelenggaraan usaha dan kegiatan dalam rangka kesejahteraan pegawai;

- 7) pelaksanaan koordinasi dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 8) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional bidang kepegawaian; dan
 - 9) pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.
- D. Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam hal pelaksanaan fungsi:
- 1) penyusunan rencana operasional di lingkungan bidang pengembangan sumber daya manusia berdasarkan program kerja Badan serta petunjuk Kepala Badan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 - 2) penyiapan bahan rumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia;
 - 3) penyusunan petunjuk teknis pedoman pembinaan pengembangan sumber daya manusia;
 - 4) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis, serta penugasan aparatur untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan;
 - 5) pembuatan telaahan, evaluasi, dan saran tindak urusan pendidikan dan pelatihan;
 - 6) pelaksanaan analisa dan pengkajian data kebutuhan jenis pendidikan dan pelatihan;
 - 7) penyelenggaraan sistem informasi kepegawaian yang meliputi pendataan dan pemetaan kompetensi pegawai;
 - 8) pelaksanaan koordinasi dan/atau konsultasi dengan Perangkat Daerah, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 - 9) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana operasional bidang pengembangan sumber daya manusia; dan
 - 10) pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Bagan struktur organisasi BKPSDM dijelaskan dalam Gambar 2. Berdasarkan bagan struktur tersebut, BKPSDM terdiri dari Sekretariat yang membawahi 2 (dua) subbagian serta 2 (dua) bidang yang membawahi 3 (tiga) subbidang.

Gambar



Gambar 2 Bagan Struktur Organisasi BKPSDM Kota Sukabumi

2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam menjalankan fungsinya, BKPSDM memiliki sumber daya manusia sebanyak 44 (empat puluh empat) orang personil, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Badan dibantu oleh PNS sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang yang terdiri dari 11 (sebelas) pejabat Struktural, 21 (dua puluh satu) Non Struktural dan 3 (tiga) orang yang menduduki Jabatan Fungsional.

Para PNS tersebut tersebar di beberapa unit tugas dengan jumlah terbanyak di Bidang Kepegawaian (tabel 1).

Tabel

Tabel 1 Komposisi Jumlah PNS dan Non PNS

NO	UNIT TUGAS	JUMLAH PERSONIL (Orang)				Jumlah Total	
		P N S					Non PNS
		Gol. I	Gol. II	Gol. III	Gol. IV		
1	Kepala Badan				1	1	
2	Sekretariat		1	8	1	4	14
3	Bidang Kepegawaian		1	11	1	2	15
4	Bidang Pengembangan SDM & Informasi Pegawai			8	1	2	11
5	Jabatan Fungsional				3		3
Jumlah Total		0	2	27	7	8	44

Sumber: Data BKPSDM per 1 Maret 2021

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari, BKPSDM juga dibantu oleh 8 (delapan) orang Non PNS, dengan masa kerja yang berbeda-beda. Unit tugas Sekretariat memiliki jumlah Non PNS terbanyak mengingat jumlah PNS Non Struktural yang ada sudah memiliki tugas tersendiri, seperti Bendahara Pengeluaran, Bendahara Pengeluaran Pembantu, dan Pelaksana Administrasi Penatausahaan Keuangan, sementara masih banyak tugas lainnya yang harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi sekretariat di BKPSDM.

Dalam sebaran pejabat struktural berdasarkan komposisi gender, terdapat 4 (empat) orang berjenis kelamin perempuan di level eselon IV a, sementara sisanya sebanyak 8 (delapan) orang (termasuk Kepala Badan) berjenis kelamin laki-laki. Dari sisi jumlah, diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak daripada pegawai perempuan dengan perbandingan 1,5:1. Komposisi tersebut sudah cukup untuk membuktikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja di lingkungan BKPSDM. Sebaran pegawai berdasarkan komposisi gender di lingkungan BKPSDM dijelaskan dalam tabel 2.

Tabel

Tabel 2 Data Personil berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan

NO	UNIT TUGAS	Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan						Jumlah		
			S3	S2	S1	D3	SMA	SMP	SD	L	P
1	Kepala Badan	L			1					1	
		P									0
2	Sekretariat	L		4	2		2			8	
		P			4	1	1				6
3	Bidang Kepegawaian	L		2	7		2			11	
		P		1	3						4
4	Bidang Pengembangan SDM & Informasi Pegawai	L		1	5					6	
		P		2	3						5
5	Jabatan Fungsional	L	1	2						3	
		P									0
Jumlah Total			1	12	25	1	5	0	0	29	15

Sumber: Data BKPSDM Kota Sukabumi per 1 Maret 2021

Untuk tingkat pendidikan, jenjang S1 (sarjana) dengan jumlah 25 (dua puluh lima) orang merupakan jumlah terbanyak diantara jenjang pendidikan yang lain. Hal ini disebabkan banyaknya personil yang telah mengikuti izin belajar sebagai penunjang karir dan pekerjaannya. Disamping itu ada juga beberapa personil yang memang merupakan hasil seleksi CPNS dengan kualifikasi S1.

Jumlah personil BKPSDM yang memiliki ijazah pasca sarjana juga cukup banyak yaitu 13 (tiga belas) orang, 12 (dua belas) orang memiliki ijazah S2 (magister) sedangkan 1 (satu) orang memiliki ijazah S3 (doktoral). Kondisi ini menunjukkan adanya kesadaran dari personil untuk pengembangan kompetensinya melalui jalur akademik. Mencermati kualifikasi pendidikan ditambah dengan pangkat golongan yang telah memenuhi syarat sudah seharusnya banyak personil dari BKPSDM yang mendapatkan promosi untuk mengisi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi. Jenjang pendidikan terendah yang ada adalah SMA sederajat. Kondisi eksisting sudah tidak ada lagi personil yang berpendidikan derajat SMP ke bawah.

Namun permasalahan utama yang terjadi di setiap instansi termasuk di BKPSDM terkait dengan sumber daya manusia adalah kurangnya jumlah personil PNS. Adanya kebijakan moratorium PNS mengakibatkan kurangnya jumlah SDM berstatus PNS, sehingga di beberapa instansi terpaksa mengangkat personil dengan status tenaga harian lepas (THL) dan tenaga kerja sukarela (TKS) untuk membantu pelaksanaan tugas rutin sehari-hari. Begitu pula dengan kualitas yang ada, mengingat semakin banyaknya PNS yang pensiun sementara tidak seimbang jumlah masuknya PNS baru mengakibatkan kualitas sumber daya manusia yang ada semakin menurun. Hal ini merupakan permasalahan serius yang harus mendapatkan perhatian bersama antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat.

2.2.2. Aset / Modal

BKPSDM Kota Sukabumi saat ini menempati sebuah gedung aset Pemerintah Kota Sukabumi dengan luas tanah 1.990 m², dan berlokasi di Jl. R Syamsudin, S.H. No.43 Kelurahan Cikole Kecamatan Cikole Kota Sukabumi 43113. Posisi kantor berada kurang lebih 350 meter dari Kantor Wali Kota/ Sekretariat Daerah.



Gambar 3 Lokasi Gedung Kantor berdasarkan Citra Google Map

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, BKPSDM dilengkapi dengan sarana dan prasarana perlengkapan kantor seperti yang tercantum pada tabel 3 (sumber: Buku Inventaris Semester 1 Tahun 2020).

Tabel 3 Daftar Inventaris

NO	URAIAN	JUMLAH	KONDISI
1	Tanah Perkantoran	3.620 m ²	B
2	Alat-alat angkutan darat kendaraan bermotor	16 unit	B
3	Peralatan Kantor	11 buah	B
4	Perlengkapan kantor	31 buah	B
5	Meubelair	172 unit	B
6	Alat Komputer	101 unit	B
7	Alat Studio	18 unit	B
8	Alat Komunikasi	8 unit	B
9	Gedung dan bangunan	1.233,6 m ²	KB
10	Buku/Media KIT Windows server Standar 2003	1 unit	B

Sumber: Data Buku Inventaris BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2020

Secara kuantitas dan kualitas, sarana dan prasarana penunjang yang ada di BKPSDM belum sepenuhnya memadai. Namun dengan kondisi eksisting sekarang tetap bisa dioptimalkan sehingga diupayakan tidak terlalu mengganggu kelancaran dan penyelesaian tugas pokok dan fungsi. Secara kuantitas, ketersediaan perlengkapan kantor yang ada saat ini masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan sesuai jumlah pegawai yang ada. Sebagai contoh, masih ada karyawan yang belum difasilitasi *personal computer* (PC), dan masih menggunakan laptop/*notebook* pribadi. Secara kualitas, sarana dan prasarana yang ada juga memiliki umur pemakaian yang sudah cukup lama. Diantaranya yaitu, gedung kantor, kendaraan bermotor, PC, laptop, printer, mebeulair dan lain-lain. Oleh sebab itu, untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada BKPSDM diperlukan pembaruan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana.

Selain itu sebagai rintisan menuju implementasi *e-Government* sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 182), BKPSDM memiliki 4 (empat) buah aplikasi sebagai penunjang kinerja dan pelayanan, yaitu :

- Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG).
- Sistem Informasi Presensi dan Kinerja Pegawai (MySIPKA).
- Sistem Catatan Kinerja Harian Elektronik (SiCantik).
- Aplikasi Competency Development Need Analisis (CDNA).
-

SIMPEG merupakan sistem informasi terpadu dalam pengelolaan administrasi kepegawaian secara online. Melalui aplikasi ini diharapkan seluruh pengelolaan administrasi kepegawaian dapat berlangsung lebih terbuka, efektif dan efisien.

MySIPKA merupakan sebuah aplikasi berbasis android untuk pengelolaan presensi kehadiran seluruh pegawai secara realtime dan online yang diintegrasikan dengan aplikasi **SiCantik**.

Aplikasi SiCantik merupakan aplikasi berbasis web yang mengelola pelaporan kinerja harian pegawai Kota Sukabumi. Dengan aplikasi ini diharapkan dapat menumbuhkan sikap kedisiplinan pegawai juga berfungsi untuk mengevaluasi atau memonitoring capaian kinerja pegawai. Aplikasi MySIPKA juga akan terintegrasi dengan sistem penghitungan *single salary* setiap pegawai, sehingga keberadaan aplikasi ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan penghasilan pegawai.

Terkait dengan pengembangan sumber daya aparatur, BKPSDM mengembangkan aplikasi **CDNA** untuk mengukur gap standar kompetensi seorang pegawai sebagai dasar penyusunan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja optimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai, dan Sistem Prosedur.

Kinerja Pelayanan BKPSDM sesuai dengan tupoksi adalah mengelola administrasi kepegawaian di daerah dengan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang meliputi:

- 1) Pengelolaan Data dan Informasi ASN;
- 2) Administrasi Kepegawaian;
- 3) Peningkatan Kapasitas ASN;
- 4) Pembinaan ASN;
- 5) Pengembangan Kompetensi Teknis;
- 6) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

Jenis pelayanan administrasi kepegawaian di atas dilayani aparatur BKPSDM yang berjumlah 44 orang dengan jumlah aparatur yang harus dilayani di Lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi menurut keadaan akhir tahun 2020 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercatat sebanyak 3.696 orang, yang melayani 344.397 jiwa penduduk (data 31 Desember 2018) sehingga rasio perbandingan antara PNS terhadap masyarakat adalah rata-rata 1 : 93 orang.

Tingkat capaian kinerja BKPSDM berdasarkan sasaran/target Renstra periode sebelumnya, menurut indikator kinerja pelayanan BKPSDM dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel

Tabel 4 A Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Sukabumi yang mengacu pada RPJMD 2013-2018

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi	Target Renstra Tahun (%)					Realisasi Capaian Tahun (%)					Rasio Capaian pada Tahun (%)				
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	Persentase aparatur yang telah mengikuti peningkatan kapasitas sumber daya aparatur sesuai dengan penempatan tugas	82	84	86	88	90	83	93	100	82,04	100	101,22	110,71	116,28	93,23	111,11
2	Persentase sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi dalam menduduki jabatan	100	100	100	100	100	97	102,3	100	97,67	99	97	102,3	100	97,67	99

Sumber : LKPJ BKPSDM Kota Sukabumi tahun 2013 s.d. 2018

Tabel

Tabel 4 B Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2019 – 2020 yang mengacu pada Perubahan RPJMD

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	SATUAN	TARGET	TARGET	REALISASI	REALISASI	CAPAIAN SASARAN	CAPAIAN SASARAN
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2019	Tahun 2020
1	meningkatnya sarana dan prasarana	Prosentase meningkatnya sarana dan prasarana	%	87,05	87,05	94,74	98,46	94,74	98,46
2	meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Prosentase penempatan aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi	%	91,87	91,87	222,93	175	131,35	95,03
		Prosentase distribusi pegawai sesuai kebutuhan formasi	%	80	80	78,8	96		
		Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi	%	13	15	12	14,1		
3	meningkatnya disiplin pegawai	Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi disiplin	%	5	0	5	0	93,33	0
		Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi kinerja	%	15	0	13	0		
4	meningkatnya pengelolaan pegawai yang cepat, akurat dan tepat waktu	Prosentase pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi	%	80	80	129,8	125	114,90	141
		Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	%	85	85	100	157		
5	Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)	Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kompetensi	%	15	20	9	23,25	73,33	116,25

Sumber : Penetapan Kinerja BKPSDM, 2020

Berdasarkan

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa pelayanan dalam peningkatan kapasitas aparatur sesuai dengan penempatan tugas pada umumnya dapat terealisasi sesuai dengan harapan, bahkan trendnya mengalami kenaikan setiap tahunnya. Ini berarti bahwa BKPSDM sudah berhasil memfasilitasi peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, baik itu pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan penjurusan struktural maupun pendidikan dan pelatihan prajabatan CPNSD. Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil positif ini diantaranya:

- 1) Ketersediaan dana/anggaran;
- 2) Manajemen waktu yang tepat;
- 3) Tanggung jawab setiap personil atas beban pekerjaannya;
dan
- 4) Perencanaan dan penganggaran yang tepat.

Secara umum rasio realisasi anggaran selama 5 tahun kebelakang mengalami penurunan. Ditahun pertama rasio penyerapan anggaran mencapai 89,8%, pada tahun berikutnya (2017) sempat mengalami kenaikan positif sehingga mencapai 94,2%. Namun berikutnya tren menurun dengan titik terendah 86,24% di tahun 2019, Adapun tahun 2020 rasio penyerapan anggaran terkoreksi positif sehingga *rebound* mencapai 88,6%. Gambaran pertumbuhan anggaran dan realisasi ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel

Tabel 5 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kota Sukabumi (2016-2020)

No	Uraian	Anggaran pada Tahun (Rp.)					Realisasi Anggaran pada Tahun (Rp.)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun (%)					Rata-rata Pertumbuhan (%)	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	548.112.000	525.161.400	545.332.000	649.486.000	472.675.300	491.919.850	493.230.267	480.686.088	536.803.762	378.183.795	89,7	93,9	88,1	82,6	80,1	-2%	-8%
2	Program Peningkatan Sarana & Prasarana Aparatur	238.331.000	127.864.000	273.517.000	858.850.000	91.931.000	201.108.023	116.662.600	231.365.850	750.617.454	90.808.498	84,4	91,2	84,6	87,3	98,7	48%	-170%
3	Program Peningkatan Disiplin aparatur	66.570.000	-	33.417.000	24.000.000	6.750.000	52.950.000	-	29.854.000	20.376.000	6.660.000	79,5	-	89,3	84,9	98,6	-50%	-38%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	802.237.900	419.210.850	608.712.000	257.280.000	164.923.500	706.209.089	395.389.550	567.041.121	230.344.481	163.115.907	88,0	94,3	93,2	89,5	98,9	-24%	-59%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Capaian Kinerja dan Keuangan	34.565.500	34.489.000	59.250.000	55.000.000	18.500.000	32.358.500	30.890.500	56.174.500	42.386.900	16.054.900	93,6	89,6	94,8	77,0	86,8	-0,49%	-39%
6	Program perencanaan dan penganggaran	22.528.500	22.527.000	22.527.000	22.527.000	37.550.000	18.798.500	18.347.000	19.117.000	18.846.000	34.236.000	83,4	81,4	84,9	83,65	91,2	17%	11%
7	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.357.007.100	1.021.438.150	1.421.348.000	2.065.125.000	1.485.651.500	1.979.586.888	920.316.844	1.040.754.782	1.547.582.127	1.316.107.034	84,0	90,1	73,2	74,9	88,6	-0,07%	-22%
8	Program Pendidikan Kedinasan	2.824.127.250	2.640.267.700	2.172.178.200	987.897.700	187.155.150	2.721.760.859	2.539.691.881	2.064.816.002	928.656.637	135.700.122	96,4	96,2	95,1	94	71,5	-40%	-184%
9	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	463.837.500	46.110.000	114.553.500	1.638.951.500	461.083.250	401.742.050	43.519.900	72.772.500	1.581.383.035	450.313.015	86,6	94,4	63,5	96,4	97,6	329%	-235%
	Jumlah	7.357.316.750	4.837.068.100	5.250.834.700	6.559.117.200	2.926.219.700	6.606.433.759	4.558.048.542	4.562.581.843	5.656.996.396	2.591.179.271	89,8	94,2	86,9	86,24	88,6	-14%	-36%

Sumber: Diolah dari LKPJ BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2013 s.d 2018 dan LRA Tahun 2019 dan 2020

2.4. Tantangan

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Disahkannya Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berdampak pada peraturan yang mengatur Pegawai Negeri Sipil mulai dari penyiapan PNS eselon I dan II untuk mengikuti “*open recruitment*” yang terbuka dan kompetitif antar jabatan, antar daerah dan antar instansi, *merit system*, pola karir, sampai ke sistem pengangkatan dan penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Non PNS.

Tantangan dan peluang dalam pengelolaan sumber daya aparatur yang dihadapi dari waktu ke waktu mengalami perubahan seiring Pandemi Global Covid 19 yang hingga saat ini masih terus melanda mengakibatkan adanya perubahan perubahan kondisi lingkungan, tata ruang, perilaku, ekonomi. Hal yang terkini adalah adanya pergeseran cara hidup dan pola kerja sebagai bentuk adaptasi kebiasaan baru. Adaptasi kebiasaan dan pola kerja baru berdampak pada tuntutan sosok pegawai negeri sipil yang menguasai teknologi, mandiri, visioner dan profesional serta dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan dan pembangunan sehingga diperlukan pola pembinaan karir dan peningkatan kompetensi yang berbeda dari sebelumnya.

2.4.1. Tantangan

Tantangan (*Treaths*) yang harus dihadapi untuk 5 (lima) tahun kedepan, diantaranya :

- 1) Penyusunan regulasi tentang pengembangan aparatur sebagai pedoman pembinaan dan peningkatan profesionalisme aparatur berkelas dunia;
- 2) Pemberian *reward and punishment* untuk peningkatan kinerja yang lebih baik;
- 3) Penyederhanaan birokrasi, melalui pemangkasan prosedur dan birokrasi yang panjang serta penyederhanaan eselonisasi;
- 4) Penyusunan dan penerapan Sistem ISO dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk seluruh pelayanan administrasi kepegawaian agar terwujudnya pelayanan yang cepat dan akurat;
- 5) Pelayanan Diklat dengan pola baru sesuai tatanan kehidupan baru paska pandemi Covid-19 yang tetap memadai dalam meningkatkan kompetensi aparatur untuk menjawab kebutuhan SDM sehingga dapat mendukung prioritas pembangunan Kota Sukabumi.

2.4.2. Peluang

Sedangkan peluang-peluang (*Opportunities*) yang dapat dimanfaatkan, diantaranya:

- 1) Tersedianya ...

- 1) Tersedianya anggaran untuk pelaksanaan kegiatan;
- 2) Banyaknya aparatur yang memiliki potensi untuk dikembangkan menjadi ASN profesional berkelas dunia;
- 3) Adanya tunjangan kinerja sebagai salah satu wujud *reward and punishment*.
- 4) Dukungan teknologi informasi dalam meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan pola pengembangan sumber daya aparatur;
- 5) Adanya kerjasama yang baik dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dan lembaga lainnya dalam pengembangan model Diklat peningkatan kompetensi aparatur.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

BKPSDM sebagai penyelenggara pemerintahan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, memiliki tugas pokok dan fungsi seperti yang ditetapkan dalam Peraturan Wali Kota. Berdasarkan hasil capaian kinerja Tahun 2013-2018, dapat diketahui bahwa BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum dapat sepenuhnya mewujudkan visi pembangunan Kota Sukabumi karena beberapa permasalahan. Secara organisasi, permasalahan umum yang terjadi adalah sebagai berikut:

3.1.1. Aspek Organisasi

- 1) Kurangnya sarana memadai yang mendukung pelayanan berbasis ISO, mencakup ruangan yang representatif, perangkat keras dan lunak, serta kelengkapan kantor lainnya;
- 2) Kapasitas dan kapabilitas pengorganisasian di BKPSDM belum mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal;
- 3) Kurangnya anggaran yang mendukung optimalisasi pelayanan.

3.1.2. Aspek Kinerja

- 1) Belum terimplementasikannya Standar Kompetensi Jabatan sebagai jaminan profesionalisme ASN;
- 2) Belum semua PNS mendapatkan haknya dalam pengembangan kompetensi sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan;
- 3) PNS yang sudah mendapatkan hak pengembangan kompetensi belum menunjukkan hasil yang signifikan dalam pencapaian *World Class Bureaucracy* (aparatur berkelas dunia);
- 4) Belum optimalnya realisasi reformasi birokrasi terutama dari peningkatan parameter kepegawaian;

Berdasarkan permasalahan umum di atas maka diidentifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang menjadi perhatian untuk periode 2018-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Pemetaan permasalahan

NO	MASALAH POKOK	MASALAH	AKAR MASALAH
1	2	3	4
1	Belum optimalnya peningkatan sumber daya aparatur profesional dan kedisiplinan	1) Belum adanya pemerataan aparatur profesional di setiap organisasi	a. Rendahnya kuantitas pengadaan PNS dibandingkan dengan jumlah kebutuhan pegawai b. Belum optimalnya pemetaan pegawai di setiap organisasi c. Belum optimalnya pelayanan di bidang pemberian ijin/tugas belajar dan ujian dinas/penyesuaian
		2) Masih adanya aparatur yang melanggar aturan dan berkinerja buruk	a. Belum tegasnya aturan <i>reward and punishment</i>
2	Belum optimalnya pelayanan dan pengelolaan kepegawaian	1) Masih rendahnya pengelolaan pegawai yang cepat, akurat dan tepat waktu	a. SIMPEG yang belum stabil b. Belum terintegrasinya pelayanan administrasi kepegawaian
3	Masih rendahnya tingkat kompetensi aparatur	1) Masih rendahnya penyelenggaraan diklat kompetensi	a. Terbatasnya anggaran sehingga sulit menyelenggarakan seluruh kebutuhan diklat untuk pengembangan kompetensi

3.2. Telaahan

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

Visi pembangunan jangka menengah merupakan penjabaran dari visi Wali Kota dan wakil Wali Kota terpilih serta menjadi dasar perumusan prioritas pembangunan Kota Sukabumi. Pernyataan visi Kota Sukabumi periode 2018-2023 menjadi arah bagi pembangunan sampai dengan 5 (lima) tahun mendatang. Visi juga harus menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang harus diselesaikan dalam jangka menengah serta sejalan dengan visi dan arah pembangunan jangka panjang daerah. Berbagai kebijakan pembangunan jangka menengah Kota Sukabumi sampai dengan Tahun 2023 difokuskan untuk mewujudkan visi. Adapun visi pembangunan jangka menengah Kota Sukabumi 2018-2023, adalah:

“Terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera”

Perumusan dan penjelasan terhadap Visi dimaksud, menghasilkan pilar-pilar Visi yang diterjemahkan pengertiannya, sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 7 Perwujudan Visi RPJMD Kota Sukabumi 2018 - 2023

VISI	PILAR-PILAR VISI	PENJELASAN PILAR-PILAR VISI
TERWUJUDNYA KOTA SUKABUMI YANG RELIGIUS NYAMAN DAN SEJAHTERA	RELIGIUS	Pembangunan Kota Sukabumi ditujukan untuk mewujudkan masyarakat Kota Sukabumi yang memiliki sikap dan perilaku yang taat/patuh dalam menjalankan ajaran agama yang dipeluknya, bersikap toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, serta selalu menjalin kerukunan hidup antar pemeluk agama lain.
	NYAMAN	Pembangunan yang dilaksanakan di berbagai sektor dan wilayah Kota Sukabumi pun menjadikan kota yang nyaman untuk dihuni yang tercermin dari kualitas lingkungan hidup yang baik, infrastruktur yang berkualitas, tata kelola pemerintahan yang baik serta layanan publik yang berkualitas.
	SEJAHTERA	Suatu keadaan di mana masyarakat terpenuhi kebutuhan dasarnya, baik kebutuhan lahir maupun batin, secara merata. Beberapa indikator untuk mengukur pencapaian sejahtera adalah Indeks Pembangunan Manusia, menurunnya angka kemiskinan, meningkatnya kualitas lingkungan hidup, meningkatnya kesempatan kerja, dan pertumbuhan ekonomi

Dalam

Dalam mewujudkan visi pembangunan jangka menengah, maka ditetapkan beberapa misi pembangunan jangka menengah, yaitu:

- 1) Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif dan berbudaya serta memiliki kesetiakawanan sosial yang tinggi berbasis ketahanan keluarga;
- 2) Mewujudkan Tata ruang dan Infrastruktur yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan;
- 3) Mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar;
- 4) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan inovatif.

Program unggulan Wali Kota dan wakil Wali Kota terpilih merupakan hal-hal yang strategis dan untuk itu perlu dikedepankan dalam upaya mencapai visi dan misi. Program unggulan tersebut, meliputi:

- 1) Peningkatan Kualitas Kehidupan Beragama, meliputi:
 - a) Peningkatan kualitas lembaga keagamaan (SDM, manajemen, fasilitas, basis ekonomi);
 - b) Gerakan magrib mengaji, Shalat subuh berjamaah, pembiasaan akhlakul karimah di sekolah;
 - c) Peningkatan toleransi antar umat beragama;
 - d) *Family straightening* (pelatihan pranikah dan parenting, konseling keluarga);
 - e) Promosi Kota halal *friendly*.
- 2) Peningkatan Literasi, meliputi Perpustakaan keliling;
- 3) Program Rumah Singgah;
- 4) Kelurahan *Sport center*;
- 5) *Student Camp*;
- 6) Optimalisasi Puskesmas, meliputi:
 - a) *Home Care*;
 - b) 1 (satu) kelurahan 1 (satu) perawat;
 - c) Ambulan gratis;
- 7) Forum silih asah silih asuh /udunan online
- 8) Revitalisasi pedestrian;
- 9) Sukabumi Kelurahan Enterprenership Center (Sukabumi Kece);
- 10) Sukabumi *Creative Hub*
- 11) *Little Sukabumi*
- 12) Kredit Anyelir
- 13) Pendidikan Vokasi
- 14) Sukabumi *Artist Association*
Fasilitasi kerjasama seniman dan swasta
- 15) Super/ Sukabumi *Participated Responder*
 - a) Pengaduan masyarakat terkait pelayanan publik
 - b) Pengaduan masyarakat terkait kegawatdaruratan

Terkait ...

Terkait dengan pencapaian visi pembangunan jangka menengah, BKPSDM turut bertanggung jawab dalam menyukseskannya melalui seluruh misi terutama misi ke-4 yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan inovatif. Terkait dengan hal tersebut maka BKPSDM perlu merumuskan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan yang tepat.

3.3. Telaahan Renstra Kementrian/Lembaga dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

3.3.1. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Maknanya adalah:

- Profesional
 - a. Pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
 - b. Pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.
- Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu
 1. Berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
 2. Pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta Mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal.

3.3.2. Telaahan Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB)

Sesuai dengan arahan Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna tanggal 24 Oktober 2019 bahwa tidak ada Visi dan Misi Menteri/Pimpinan Lembaga dan dalam menjalankan tugas dan fungsinya wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. Arahan tersebut ditegaskan kembali oleh Presiden pada Sidang Kabinet Paripurna mengenai RPJMN tanggal 14 November 2019 yang menugaskan Kementerian PPN/Bappenas sebagai clearing house untuk melihat konsistensi antara Renstra K/L, RPJMN serta Visidan Misi Presiden dan Wakil Presiden.

Selanjutnya sesuai dengan arahan dari Menteri PPN/Bappenas maka untuk penyalarsan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden dalam Dokumen Renstra Kementerian/Lembaga maka Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut: “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy;
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global;
3. Mengembangkan ...

3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel;
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas;
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani;
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

3.3.3. Telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat turut menyukseskan pembangunan jangka menengah pembangunan provinsi Jawa Barat melalui peningkatan kualitas pembangunan di Jawa Barat sesuai Visi Gubernur terpilih 2018-2023 yakni **Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi**” yang maksudnya adalah:

Jabar Juara Lahir Batin: pembangunan Jawa Barat ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat baik lahir maupun batin.

Inovasi: pembangunan yang dilaksanakan di berbagai sektor dan wilayah didukung dengan inovasi yang ditujukan untuk meningkatkan pelayanan publik, kualitas hidup, dan pembangunan berkelanjutan.

Kolaborasi: perwujudan visi dilakukan dengan kolaborasi antar tingkatan pemerintahan, antarwilayah, dan antar pelaku pembangunan untuk memanfaatkan potensi dan peluang serta menjawab permasalahan dan tantangan pembangunan. Sekaitan dengan hal tersebut, BKD Provinsi Jawa Barat menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah sebagai langkah mencapai visi pembangunan provinsi Jawa Barat.

Tujuan penyelenggaraan pelayanan kepegawaian oleh BKD Provinsi Jawa Barat adalah:

1. Meningkatkan aparatur yang professional;
2. Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian
3. berbasis teknologi informasi yang terintegrasi;
4. Mewujudkan aparatur yang sejahtera sesuai peraturan yang berlaku.

Sasaran BKD Provinsi Jawa Barat adalah:

1. Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi
2. Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai;
3. Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat, dan tepat waktu;
4. Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi;

5. Meningkatnya ...

5. Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

3.3.4. Telaahan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat sebagai organisasi yang mempersiapkan aparatur, dituntut agar mempersiapkan aparatur yang mampu bekerja dan meningkatkan kemampuan baik secara individu maupun kemampuan yang terkait dalam suatu organisasi. Dalam mencapai Visi, Misi Pemerintahan Provinsi Jawa Barat, BPSDM Provinsi Jawa Barat menetapkan 2 (dua) tujuan utama, yaitu:

1. Meningkatnya kompetensi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Barat;
2. Terwujudnya Smart ASN.

Adapun sasaran yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, Teknis dan Pemerintahan bagi PNS Pemprov Jabar;
2. Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi ;
3. Meningkatnya Kompetensi Smart ASN;
4. Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu.

Dokumen Renstra adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang bersumber dari dokumen RPJMD dan hasil telaahan Renstra Kementerian/Lembaga terkait. Renstra Kementerian/Lembaga terkait yang relevan dan searah dengan Renstra BKPSDM adalah Renstra Kemen PAN RB, BKN, BKD dan BPSDM Provinsi Jawa Barat. Matrik perbandingan dokumen renstra kementerian/lembaga terkait digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 8 ...

Tabel 8 Perbandingan Visi Misi Kementerian PAN-RB dan BKN

	Kemen PAN RB	BKN	RPJMD Kota Sukabumi (terkait BKPSDM Kota Sukabumi)
VISI	Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong.	Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.	Terwujudnya Kota Sukabumi yang Religius, Nyaman, dan Sejahtera
MISI	<p>Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy. 2) Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global. 3) Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel. 4) Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas. 5) Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani. 6) Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi 	<p>Meningkatkan kualitas ASN melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, 2) Penyelenggaraan manajemen ASN, 3) Penyimpanan informasi pegawai ASN, 4) Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.dan 5) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal. 	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan inovatif

Adapun ...

Adapun Matrik perbandingan dokumen renstra Instansi Pembina tingkat Provinsi terkait dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini:

	BKD Provinsi Jawa Barat	BPSDM Provinsi Jawa Barat	BKPSDM Kota Sukabumi
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatkan aparatur yang professional 2) Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi yang terintegrasi 3) Mewujudkan aparatur yang sejahtera sesuai peraturan yang berlaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya kompetensi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Barat 2) Terwujudnya Smart ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin 2) Meningkatnya kompetensi aparatur
Sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya kompetensi pegawai sesuai kebutuhan organisasi 2) Meningkatnya disiplin dan kinerja pegawai 3) Terciptanya pelayanan kepegawaian yang cepat, akurat, dan tepat waktu 4) Meningkatnya pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis teknologi informasi 5) Meningkatnya standar kesejahteraan pegawai sesuai peraturan perundangan yang berlaku 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya kompetensi Manajerial, Sosiokultural, Teknis dan Pemerintahan bagi PNS Pemprov Jabar 2) Meningkatnya PNS Pemprov Jabar yang bersertifikat kompetensi 3) Meningkatnya Kompetensi Smart ASN 4) Terwujudnya Manajemen Berbasis Corpu 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya Profesionalisme Pegawai Sesuai Kebutuhan Organisasi 2) Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosio kultural dan pemerintahan)

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

Pendekatan spasial dilaksanakan dengan mempertimbangkan dimensi keruangan dalam penyusunan rancangan teknokratik RPJMD. Penerapan pendekatan spasial ini dilakukan dengan memperhatikan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Kota Sukabumi.

Konsep ...

Konsep perubahan RTRW ini akan digunakan dalam merumuskan strategi dan arah kebijakan rancangan teknokratik RPJMD dengan pendekatan spasial. Hal ini dimaksudkan agar terwujud keselarasan antara RTRW dan RPJMD.

Strategi dan arah kebijakan yang telah dirumuskan dengan pendekatan holistic-tematik dan integratif, selanjutnya diselaraskan dengan rencana pemanfaatan ruang sebagai pendekatan spasial. Berbagai strategi dan arah kebijakan pembangunan di Kota Sukabumi untuk lima tahun yang akan datang diharapkan tidak saja memperhatikan pelaksanaan urusan sesuai kewenangan Pemerintah Kota namun juga mengadopsi perencanaan tata ruang yang meliputi rencana pemanfaatan struktur ruang, pola ruang dan kawasan strategis sesuai periode pembangunan tahun 2019 sampai 2023.

Pembangunan dan penataan ruang di Kota Sukabumi didorong oleh letak geografis Kota Sukabumi yang berdekatan dengan kawasan metropolitan Jabodetabek, Bandung Raya, dan Kawasan Andalan Sukabumi dan Sekitarnya. Selain itu, terdapat arahan pembangunan Kota Sukabumi sebagai salah satu PWKp di Jawa Barat sehingga Sukabumi menjadi pusat keluar masuknya aliran orang dan barang dari dan ke daerah sekitarnya. Ini berdampak pada berbagai pembangunan infrastruktur regional di struktur Kota Sukabumi seperti pengembangan double track Bogor-Sukabumi dan tol Bogor-Cianjur-Sukabumi. Fenomena-fenomena tersebut harus diantisipasi pemerintah Kota Sukabumi dalam melakukan penataan ruang kota yang lebih baik di 5 (lima) tahun mendatang.

Berdasarkan paparan permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka isu-isu strategis di aspek penataan ruang adalah sebagai berikut:

- 1) Perkembangan kawasan strategis dan cepat tumbuh kota yang belum optimal;
- 2) Belum adanya pengaturan pembangunan di bagian Utara Kota Sukabumi;
- 3) Belum adanya upaya pengendalian pembangunan berbasis daya dukung dan daya tampung lingkungan;
- 4) Belum optimalnya pengembangan ruang terbuka publik;
- 5) Belum diintegrasikannya upaya penanggulangan bencana dalam melakukan pembangunan dan penataan ruang.

Pembangunan berwawasan lingkungan meliputi aspek pengendalian pencemaran lingkungan (air, udara, tanah), perlindungan kawasan lindung dan konservasi. Pengendalian pencemaran lingkungan diprioritaskan pada pengelolaan sampah padat perkotaan, perbaikan akses terhadap sumber air bersih dan pengelolaan air limbah. Perlindungan kawasan konservasi dan memulihkan kembali kawasan-kawasan yang berfungsi lindung.

Persentase jumlah sampah yang ditangani pemerintah Kota Sukabumi pada tahun 2013 telah mencapai 83,35%, artinya terdapat 16,65% sampah yang belum tertangani diperkirakan sampah yang tidak terangkut ini dikelola oleh masyarakat sendiri atau dibuang ke sungai, lahan kosong atau di pinggir jalan. Daerah pelayanan belum dapat menjangkau seluruh wilayah Kota Sukabumi. Kecilnya jangkauan pelayanan persampahan di Kota Sukabumi dikarenakan sumber daya dan prasarana yang masih kurang. Masyarakat yang tidak terlayani sistem, mengelola sampahnya dengan cara membakar atau menimbun di halaman. Tetapi sebagian besar masyarakat yang tidak mempunyai halaman yang cukup, membuang sampah ke tempat-tempat terbuka dan sungai. Lokasi Tempat Pembuangan Akhir sampah (TPA) yang digunakan saat ini di Kota Sukabumi terletak di Kelurahan Cikundul Kecamatan Lembursitu. TPA Cikundul memiliki luas 10,66 Ha. Metoda yang diterapkan di TPA Cikundul adalah controlled landfill tetapi belum optimal. Eksistensi TPA Cikundul pada gilirannya menjadi faktor penting dalam pengelolaan sampah. Tanpa adanya TPA, sampah yang terakumulasi akan menimbulkan masalah.

Kondisi aliran sungai di Kota Sukabumi telah mengalami pencemaran. Aliran sungai tersebut rata-rata sudah tercemar dengan bakterie-coli. Hal ini didasarkan pada pengujian baku mutu aliran air sungai yang memperlihatkan parameter fecal coliformataue-colidi atas 2.000 per 100 milliliter. Pengujian ini dilakukan terhadap daerah aliran sungai (DAS) Cimandiri dan beberapa sub-DAS seperti Sungai Cisuda Hulu, Sungai Cisuda Hilir, Sungai Cipelang Hilir, Sungai Cigunung Hulu, dan Sungai Cigunung-Cipelang. Hal ini mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2001 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air Klasifikasi Mutu Air Kelas III. Dari hasil pengujian menunjukkan jumlah fecal coliform rata-rata mencapai 3.000 hingga 215.000 per 100 mililiter. Hal ini menunjukkan jumlah e-coli melebihi baku mutu yang ditetapkan pemerintah. Pemeriksaan kualitas air didasarkan pada sejumlah parameter. Di antaranya parameter kimia organik, parameter fisika, daan mikrobiologi. Namun, tingkat pencemaran ini dinilai masih dalam kategori ringan. Adapun penyebab terjadinya pencemaran sungai dikarenakan masih adanya warga yang membuang sampah ke sungai. Selain itu akibat pembuangan limbah dari mandi, cuci, kakus (MCK), dan limbah pelaku usaha kecil. Disamping itu, penurunan kadar detergen pada sejumlah sungai tidak terjadi secara terus menerus dan bersifat fluktuatif berbeda dengan peningkatan kadar phenol dan chloride yang diduga berasal dari kegiatan domestik yang meningkat dari waktu ke waktu serta dari air buangan kegiatan medis maupun sanitasi domestik. Di antaranya parameter kimia organik, parameter fisika, daan mikrobiologi. Tingkat pencemaran ini dinilai masih dalam kategori ringan. Meskipun di lapangan sudah melebihi baku mutu.

Berdasarkan ...

Berdasarkan hasil telaahan, Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis tidak ditemukan keterkaitan secara langsung dengan fungsi BKPSDM Kota Sukabumi.

3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis

Isu strategis daerah yang tertuang di dalam Perubahan RPJMD Kota Sukabumi mencakup:

- 1) kualitas sumber daya manusia, ketahanan keluarga, dan sosial kemasyarakatan;
- 2) infrastruktur dan tata kota;
- 3) daya saing ekonomi dan kesejahteraan masyarakat;
- 4) kualitas lingkungan hidup; dan
- 5) penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan peningkatan kualitas pelayanan publik..
- 6) Dampak Pandemi Covid 19.

Memperhatikan isu-isu strategis Pemerintah Kota Sukabumi, terkait dengan dinamika perkembangan masalah kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Sukabumi, maka terdapat beberapa isu strategis yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas pegawai dan penyebaran yang proporsional;
- 2) Meningkatkan tingkat disiplin pegawai;
- 3) Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis IT dan terintegrasi;
- 4) Meningkatkan penyelenggaraan Diklat aparatur untuk pengembangan kompetensi.

Langkah-langkah yang ditetapkan BKPSDM Kota Sukabumi dalam menghadapi isu-isu strategis tersebut adalah:

- 1) Melakukan Rekrutmen dan distribusi PNS berdasarkan standar kompetensi jabatan dan Anjab ABK;
- 2) Meningkatkan profesionalisme pegawai melalui fasilitasi pelayanan ijin/tugas belajar dan ujian dinas/penyesuaian;
- 3) Menerapkan sistem punishment;
- 4) Meningkatkan pelayanan kepegawaian melalui pengembangan sistem informasi;
- 5) Meningkatkan pelayanan administrasi dan memberikan reward;
- 6) Menyelenggarakan Diklat Penjurusan Struktural, Teknis, Fungsional, dan Diklatsar untuk meningkatkan kompetensi aparatur.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan dan sasaran merupakan hasil perumusan capaian strategis yang menunjukkan tingkat kinerja pembangunan tertinggi sebagai dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Tujuan adalah sesuatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Pernyataan tujuan yang telah dirumuskan, selanjutnya dijabarkan ke sasaran. Sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian hasil (*outcome*) program Perangkat Daerah.

Sebagaimana dokumen Perubahan RPJMD Kota Sukabumi Tahun 2018-2023, Pemerintah Kota Sukabumi telah menetapkan visi “Terwujudnya Kota Sukabumi yang RELIGIUS, NYAMAN, DAN SEJAHTERA” yang dijabarkan dalam 4 poin misi sebagai berikut:

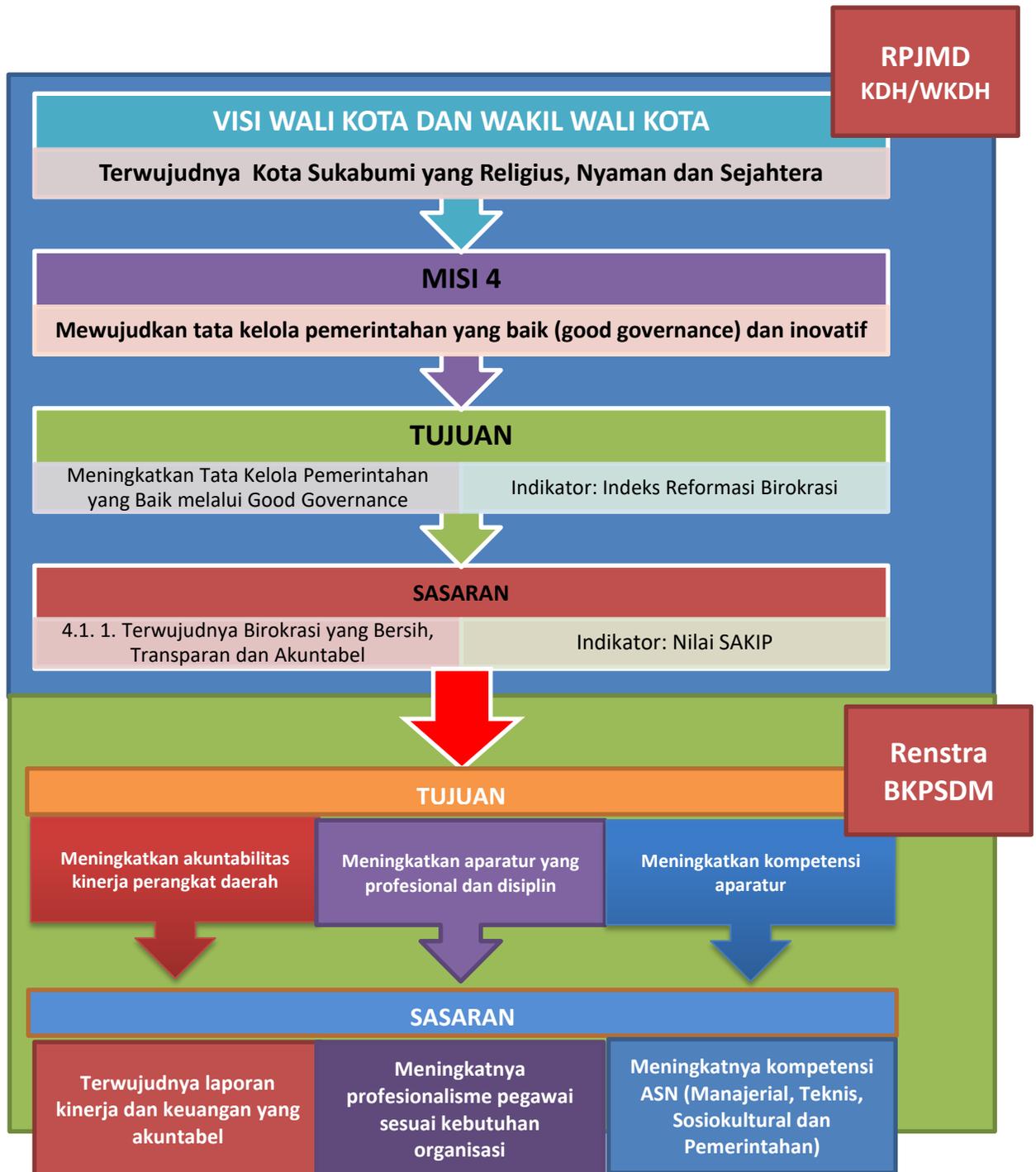
1. Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia, sehat, cerdas, kreatif, dan berbudaya serta memiliki kesetiakawanan sosial yang tinggi berbasis ketahanan keluarga;
2. Mewujudkan tata ruang dan infrastruktur yang berkualitas dan berwawasan lingkungan;
3. Mewujudkan ekonomi daerah yang maju bertumpu pada sektor perdagangan, ekonomi kreatif, dan pariwisata melalui prinsip kemitraan dengan dunia usaha, dunia pendidikan dan daerah sekitar;
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan inovatif.

Sebagai salah satu Perangkat Daerah pada Pemerintah Kota Sukabumi yang mengampu tugas dibidang urusan penunjang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan, BKPSDM menetapkan Tujuan Jangka Menengah, yang mengacu pada Misi keempat.

Dalam rangka pencapaian misi Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan inovatif, maka dirumuskan kerangka berpikir logis pencapaian Misi 4 oleh Perangkat Daerah BKPSDM sebagaimana disajikan pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4

Gambar 4 Logical Framework Pencapaian Tujuan dan Sasaran
BKPSDM Kota Sukabumi



Dari...

Dari diagram tersebut diatas dapat tergambar BKPSDM dalam melakukan perencanaan strategis terkait perumusan tujuan dan sasarannya telah memperhatikan permasalahan dan isu-isu strategis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam rangka mewujudkan Visi, Misi Pemerintahan Daerah Kota Sukabumi sesuai Perubahan RPJMD Kota Sukabumi Tahun 2018-2023.

Dari hasil cascading RPJMD tersebut diatas, BKPSDM menetapkan 3 (tiga) tujuan utama, yaitu:

1. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah;
2. Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin;
3. Meningkatkan kompetensi aparatur.

Selanjutnya BKPSDM menentukan Sasaran Jangka Menengah sebagai upaya memproyeksikan sesuatu yang akan dihasilkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Sasaran dimaksud kemudian dibagi pentahapan pencapaiannya secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan dalam rencana kerja tahunan.

Adapun sasaran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya laporan kinerja dan keuangan yang akuntabel;

Laporan kinerja dan keuangan adalah etalase yang akan memberi kesan pertama atas kinerja sebuah organisasi, apabila kesan pertama sudah baik, maka seterusnya akan dicap baik. Inilah pentingnya sebuah laporan kinerja dan laporan keuangan, informasi yang ada di dalamnya haruslah diungkapkan dan disajikan secara baik sesuai dengan tanggung jawab pada tingkatannya.

2. Meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi;

Penempatan pegawai yang tepat dalam posisi yang tepat (*the right man on the right place*) merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pendistribusian pegawai dalam sebuah organisasi harus mempertimbangkan profesionalisme dimensi kualifikasi (tingkat Pendidikan) dan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Reformasi birokrasi di Indonesia dilakukan tidak hanya pada tatanan sistem pemerintahan tetapi juga dilakukan hingga pada tataran pegawai. Untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat, maka pengaturan terkait disiplin pegawai perlu diimplementasikan dengan baik. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

Diharapkan ...

Diharapkan PNS dapat meningkatkan kedisiplinannya sehingga PNS selalu siap menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan tidak melakukan pelanggaran disiplin seperti masuk kerja datang terlambat, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan pelanggaran hukum.

Disamping itu, dalam salah satu tugas pokoknya BKPSDM melaksanakan pengelolaan dan pelayanan kepegawaian di lingkungan pemerintah Kota Sukabumi. Sekaitan dengan hal tersebut maka perlu adanya sistem pengelolaan data kepegawaian yang akurat dan terintegrasi. Hal ini akan membantu pelayanan yang optimal kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi mengenai informasi kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian lainnya.

3. Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan).

Perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari aparatur di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi harus diimbangi dengan kompetensi yang dimiliki para aparatur tersebut. Oleh sebab itu BKPSDM Kota Sukabumi perlu mempersiapkan peningkatan pengembangan kompetensi bagi para aparatur mulai tingkat bawah sampai pimpinan daerah dalam peningkatan dan pengembangan kompetensinya baik manajerial, sosiokultural, teknis dan pemerintahan. Upaya ini diharapkan agar aparatur mempunyai peningkatan secara integritas dan profesionalisme dalam mengemban tugas pokoknya secara lebih baik agar masyarakat lebih percaya terhadap perilaku aparatur yang mencerminkan kualitas pemerintah.

Terkait dengan adanya Perubahan RPJMD Kota Sukabumi. Maka dalam Perubahan Renstra BKPSDM Kota Sukabumi, tujuan dan sasaran jangka menengah dibagi menjadi 2 fase. Fase ke-1 untuk tahun s.d. 2020 dan Fase ke-2 untuk tahun 2021 s.d. 2023. Adapun rinciannya per fase sebagaimana tabel berikut:

Tabel 10 ...

Tabel 9 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM sampai tahun 2020

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Target Kinerja pada tahun (%)	
				2019	2020
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatkan Kinerja Organisasi		Prosentase tersedianya kebutuhan dasar pelayanan	87,05	87,5
		meningkatnya sarana dan prasarana	Prosentase meningkatnya sarana dan prasarana	87,05	87,5
2	Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin		Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai yang profesional	85	85
		meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Prosentase penempatan aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi	91,87	91,87
			Prosentase distribusi pegawai sesuai kebutuhan formasi	80	80
			Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi	13	15
		meningkatnya disiplin pegawai	Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi disiplin	5	5
			Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi kinerja	15	20
3	Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian		Prosentase pelayanan kepegawaian	82,5	82,5
		meningkatnya pengelolaan pegawai yang cepat, akurat dan tepat waktu	Prosentase pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi	80	80
			Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	85	85
4	Meningkatkan kompetensi aparatur		Prosentase meningkatnya kompetensi ASN	95	95
		Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)	Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kompetensi	15	20

Adapun ...

Adapun tujuan dan sasaran fase 2 untuk jangka waktu tahun 2021 s.d. 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM tahun 2021 s.d. 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Target Kinerja pada tahun (%)		
				2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah		Nilai Sakip Perangkat Daerah	73,13	73,85	74,6
		Terwujudnya laporan kinerja dan keuangan yang akuntabel	Persentase laporan capaian kinerja dan keuangan yang efektif dan efisien	100	100	100
2	Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin		Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai yang profesional	90,00	90,00	90,00
		meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Prosentase penempatan aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi	90,00	90,00	90,00
3	Meningkatkan kompetensi aparatur		Prosentase meningkatnya kompetensi ASN	90,00	90,00	90,00
		Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)	Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kompetensi	90,00	90,00	90,00

BAB V.....

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rumusan tujuan dan sasaran merupakan dasar dalam menyusun pilihan-pilihan strategi pembangunan dan sarana untuk mengevaluasi pilihan tersebut. Rumusan Strategi berupa pernyataan yang menjelaskan tentang bagaimana Pemerintah Daerah Kota Sukabumi mencapai tujuan dan sasaran RPJMD dengan efektif dan efisien yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan. Pendekatan yang komprehensif dalam merencanakan strategi akan mengoptimalkan kinerja pemerintah baik dalam melakukan transformasi, reformasi, maupun perbaikan kinerja birokrasi.

Selain itu perumusan strategi juga memperhatikan masalah yang telah dirumuskan pada tahap perumusan masalah. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Arah Kebijakan adalah rumusan kerangka pikir/kerja untuk menyelesaikan permasalahan pembangunan dan mengantisipasi isu strategis daerah yang dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Arah kebijakan merupakan pengejawantahan dari strategi pembangunan daerah yang difokuskan pada prioritas pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi maka dirumuskan kebijakan dan strategi BKPSDM Kota Sukabumi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategi hal ini merupakan upaya untuk mencapai sasaran tujuan pembangunan Pemerintah Kota Sukabumi di bidang aparatur.

Strategi adalah merupakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada BKPSDM yang dirancang secara konseptual, analitik, realistik, rasional dan komprehensif. Adapun strategi yang diarahkan dalam arah kebijakan pembangunan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang diharapkan BKPSDM dirumuskan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 12 a ...

Tabel 11 a - Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM sebelum Perubahan Renstra

VISI : TERWUJUDNYA KOTA SUKABUMI YANG RELIGIUS, NYAMAN DAN SEJAHTERA			
MISI : MEWUJUDAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) DAN INOVATIF			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan Kinerja Organisasi	Meningkatnya sarana dan prasarana	Meningkatkan kebutuhan dasar pelayanan administrasi	Menyediakan kebutuhan dasar dalam rangka pelayanan administrasi organisasi
Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin	Meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Meningkatkan kualitas pegawai dan penyebaran yang proporsional	Melakukan Rekrutmen dan distribusi PNS berdasarkan standar kompetensi jabatan dan Anjab ABK
			Meningkatkan profesionalisme pegawai melalui fasilitasi pelayanan ijin/tugas belajar dan ujian dinas/penyesuaian
	Meningkatnya disiplin pegawai	Meningkatkan tingkat disiplin pegawai	Menerapkan sistem punishment
Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian	Meningkatnya pengelolaan pegawai yang cepat, akurat dan tepat waktu	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis IT dan terintegrasi	Meningkatkan pelayanan kepegawaian melalui pengembangan SIMPEG
			Meningkatkan pelayanan administrasi dan memberikan reward
Meningkatkan kompetensi aparatur	Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)	Meningkatkan penyelenggaraan Diklat aparatur untuk pengembangan kompetensi	Menyelenggarakan Diklat Penjurusan Struktural, Teknis, Fungsional, dan Diklatsar untuk meningkatkan kompetensi aparatur

Perkembangan ...

Perkembangan keadaan global khususnya setelah pandemi COVID-19 dan beberapa kebijakan nasional terkait percepatan penanganannya, serta kebijakan di bidang penyelenggaraan pemerintahan daerah, perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah, menuntut adanya penyesuaian tujuan sasaran dan strategi serta arah kebijakan. Untuk itu pada Perubahan Renstra, BKPSDM melakukan penyederhanaan tujuan dan sasaran dari semula 4 tujuan dengan 5 sasaran, menjadi menjadi 3 tujuan dengan 3 sasaran sedangkan cakupan strategi dan arah kebijakan yang tetap sama sebagai berikut:

Tabel 12 b - Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan BKPSDM sebelum Perubahan Renstra

VISI : TERWUJUDNYA KOTA SUKABUMI YANG RELIGIUS, NYAMAN DAN SEJAHTERA			
MISI : MEWUJUDKAN TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG BAIK (GOOD GOVERNANCE) DAN INOVATIF			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah	Terwujudnya laporan kinerja dan keuangan yang akuntabel	Meningkatkan kualitas laporan kinerja dan keuangan	Melakukan penguatan implementasi standar akuntabilitas kinerja dan keuangan
		Meningkatkan kualitas pegawai dan penyebaran yang proporsional	Meningkatkan profesionalisme pegawai melalui fasilitasi pelayanan ijin/tugas belajar dan ujian dinas/penyesuaian
		Meningkatkan tingkat disiplin pegawai	Menerapkan sistem punishment
Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin	Meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis IT dan terintegrasi	Meningkatkan pelayanan kepegawaian melalui pengembangan sistem informasi
			Meningkatkan pelayanan administrasi dan memberikan reward
Meningkatkan kompetensi aparatur	Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)	Meningkatkan penyelenggaraan Diklat aparatur untuk pengembangan kompetensi	Menyelenggarakan Diklat Penjenjangan Struktural, Teknis, Fungsional, dan Diklatsar untuk meningkatkan kompetensi aparatur

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program Perangkat Daerah adalah program yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah sebagai instrumen arah kebijakan untuk mencapai sasaran RPJMD. Program pembangunan Daerah disusun untuk menggambarkan keterkaitan program Perangkat Daerah dalam mencapai sasaran pembangunan melalui strategi dan arah kebijakan yang dipilih.

Perencanaan program Perangkat Daerah dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal, yaitu:

- 1) Penjabaran visi dan misi Wali Kota dan wakil Wali Kota terpilih;
- 2) Berbasis permasalahan serta isu strategis daerah;
- 3) Pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM);
- 4) Peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah serta kualitas lingkungan hidup;
- 5) Penerapan sub urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan pemerintah kota.

Semula Rencana program BKPSDM untuk periode Tahun 2018 sampai dengan 2023 berjumlah 9 (sembilan) program, yang merupakan pelaksanaan dari urusan yang sesuai dengan kewenangannya, serta fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sebagai berikut:

- 1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
- 2) Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
- 3) Program peningkatan disiplin aparatur;
- 4) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- 5) Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
- 6) Program perencanaan dan penganggaran;
- 7) Program pembinaan dan pengembangan aparatur;
- 8) Program pendidikan kedinasan;
- 9) Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur.

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, setelah dilakukan pemutakhiran maka Rencana program BKPSDM yang tertuang dalam Perubahan Rencana Strategis ini mengalami perubahan menjadi 3 (tiga) program sebagai berikut:

- 1) Program ...

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
- 2) Program Kepegawaian Daerah; dan
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Program BKPSDM disajikan berdasarkan urusan/fungsi penunjang dan untuk mendukung pelaksanaan program Perangkat Daerah, maka dialokasikan anggaran belanja langsung sebagaimana telah dihitung dan dianalisis. Adapun anggaran dimaksud disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2020 (Tabel 27. a)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
						2017	2018	2019	Tahun 2020	
									Target	Rp. (000)
		3.00	PENUNJANG URUSAN							1.294.060
Meningkatkan kinerja organisasi				Prosentase tersedianya kebutuhan dasar pelayanan	%	87,05	87,05	87,05	87,5	
	<i>meningkatnya sarana dan prasarana</i>		<i>prosentase meningkatnya sarana dan prasarana penunjang kinerja</i>	%	<i>87,05</i>	<i>87,05</i>	<i>87,05</i>	<i>87,5</i>		
		01.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Prosentase meningkatnya Administrasi Perkantoran		88,26%	88,26%	88,26%	88,26%	579.344
		001.	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah materai		N/A	N/A	519 lbr	623 lbr	2.491
		002.	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air & listrik	Jumlah bulan terbayarnya telepon, listrik, internet		N/A	N/A	12 bln	12 bln	45.000
		003.	Penyediaan jasa peralatan & perlengkapan kantor	Jumlah iklan/informasi di media massa		N/A	N/A	3 kali	3 kali	3.600
		007.	Penyediaan jasa administrasi keuangan/ perkantoran	Jumlah THL & Keamanan terbayarkan		N/A	N/A	- THL 6 org, keamanan 1 org - 12 bulan	- THL 6 org, keamanan 1 org - 12 bulan	171.900
		008.	Penyediaan jasa kebersihan	- Jumlah alat kebersihan		N/A	N/A	- 27 item	- 30 item	13.200

Tujuan

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
			kantor	- Jumlah petugas kebersihan terbayarkan			- 1 org (12 bln)	- 1 org (12 bln)		
		009.	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	Jumlah peralatan kerja terpelihara		N/A	N/A	PC 10, Printer 10, Laptop 7, mesin tik 1, foto copy 1	PC 10, Printer 10, Laptop 7, mesin tik 1, foto copy 1	18.000
		010.	Penyediaan ATK	Jumlah ATK		N/A	N/A	43 jenis	45 jenis	33.600
		011.	Penyediaan barang cetakan & penggandaan	- Jumlah barang cetakan		N/A	N/A	- 11 Jenis Cetakan	- 11 Jenis Cetakan	36.457
				- Jumlah penggandaan				- 23.920 lbr	- 25.000 lbr	
		012.	Penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor	Jumlah alat listrik		N/A	N/A	15 jenis	15 jenis	7.000
		013.	Penyediaan peralatan & perlengkapan kantor	Jumlah sarana informasi (Hari Besar)		N/A	N/A	6 jenis	6 jenis	7.000
		015.	Penyediaan bahan bacaan & peraturan perundang-undangan	Jumlah bacaan surat kabar/majalah		N/A	N/A	9 buah (eksemplar)	9 buah (eksemplar)	8.580
		017.	Penyediaan makanan & minuman	Jumlah mamin rapat tamu		N/A	N/A	800 dus	800 dus	20.000
		018.	Rapat-rapat koordinasi & konsultasi ke luar daerah	Jumlah dinas luar		N/A	N/A	161 HOK	161 HOK	95.800
		02.	Program peningkatan sarana & prasarana aparatur	Prosentase meningkatnya kinerja sarana dan prasarana		89,98%	89,98%	89,98%	89,98%	917.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
		007.	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Jumlah peralatan tersedia		N/A	N/A	-	- Laptop 3 bh - Infocus 1 bh - Sound System 1 bh - PC 2 bh - Printer 2 bh	153.000
		010.	Pengadaan Mebeulair	Jumlah meubeulair		N/A	N/A	- Jml Meja Kerja=1 pkt -Jml Kursi Kerja=1pkt Jml rak buku=1 pkt	-Jml kursi rapat=1 pkt -Jml meja rapat=1 pkt	231.000
		022.	Pemeliharaan rutin/ berkala gedug kantor	Jumlah Kantor BKPSDM		N/A	N/A	1 unit	1 unit	444.000
		024.	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/ o perasional	Jml kendaraan dinas terpelihara		N/A	N/A	- roda 4 = 3 unit -roda 2 = 7 unit	- roda 4 = 3 unit -roda 2 = 7 unit	120.000
		03.	Program peningkatan disiplin aparatur	Prosentase meningkatnya Disiplin Aparatur		N/A	N/A	-	0,9	95.900

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
						2017	2018	2019	Tahun 2020	
									Target	Rp. (000)
		002.	Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Jml pakaian gading		N/A	N/A	-	43 stel	30.900
		004.	Pengadaan pakaian KORPRI	Jml pakaian KORPRI		N/A	N/A	-	-	-
		005.	Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	- Jml Pakaian OR		N/A	N/A	-	- 43 stel	43.000
				- Jml Pakaian Adat					- 43 stel	
		006.	Pengadaan Sepatu Dinas Harian	Jml Sepatu Dinas		N/A	N/A	-	43 pasang	22.000
		05.	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Prosentase peningkatan kapasitas SDM aparatur	%	90%	90%	90%	90%	784.419
		001.	Pendidikan & pelatihan formal	Jml aparatur yg memiliki kompetensi dlm tupoksinya		N/A	N/A	-	43 org	350.000
		005.	Pengelolaan administrasi kepegawaian	Jml aparatur yg mendapatkan SK		N/A	N/A	350 org/SK	350 org/SK	94.419
		007.	Penerapan Sistem & Informasi Manajemen Kepegawaian	Jumlah Sistem Penilaian Kinerja ASN yang komprehensif dan terintegrasi		N/A	N/A	-	- 1 Aplikasi - 1 Dokumen	190.000
		010.	Optimalisasi Kemampuan Aparatur	Jml aparatur pengelola kepegawaian yg meningkat keterampilan & profesionalisme		N/A	N/A	75 org	75 org	150.000
		06.	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja & keuangan	Prosentase meningkatnya pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja & keuangan	%	85,57%	85,57%	85,57%	85,57%	66.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
		001.	Penyusunan laporan capaian kinerja & ikhtisar realisasi kinerja BKPSDM	Jml buku laporan capaian kinerja & keuangan		N/A	N/A	-LAKIP, LPPD, PK, LKPJ 4 buku - Lap triwulan 12 buku - Renstra 4 buku	-LAKIP, LPPD, PK, LKPJ 4 buku - Lap triwulan 12 buku - Renstra 4 buku	30.000
		002.	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	Jml buku laporan semesteran		N/A	N/A	-	5 buku	6.000
		004.	Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun	Jml buku laporan akhir tahun		N/A	N/A	-	5 buku	6.000
		005.	Penyusunan laporan & evaluasi SPIP BKPSDM	-Jml dokumen SPIP		N/A	N/A	20 buku	20 buku	24.000
		08.	Program perencanaan & penganggaran	Prosentase meningkatnya pengembangan sistem perencanaan program kegiatan	%	81,44%	81,44%	81,44%	81,44%	36.000
		001.	Penyusunan Renja BKPSDM	Dok. Renja		N/A	N/A	6 buku	6 buku	36.000
		04.	KEPEGAWAIAN							969.036
			Meningkatkan aparatur yang profesional dan disiplin	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai yang profesional	%			85	85	
			<i>Meningkatnya profesionalisme pegawai sesuai kebutuhan organisasi</i>	<i>Prosentase penempatan aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi</i>	%	91,87	91,87	91,87	91,87	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
		15.	Program pembinaan & pengembangan aparatur	Prosentase meningkatnya pembinaan dan pengembangan aparatur		91,87%	91,87%	91,87%	91,87%	1.737.907
		001.	Penyusunan rencana pembinaan karir PNS	- Jml PNS yg menduduki jabatan - Jml Dokumen perencanaan		N/A	N/A	- Jml JPT=29 org - Jml jab.adm 117 org - Jml jab.pengaws 590 org - Jml Jafung tertentu 50 org -4 dok	- Jml JPT=29 org - Jml jab.adm 117 org - Jml jab.pengaws 590 org - Jml Jafung tertentu 50 org -4 dok	547.796
				Prosentase distribusi pegawai sesuai kebutuhan formasi	%	N/A	N/A	80	80	
		002.	Seleksi Penerimaan CPNS	Jml CPNS		N/A	N/A	-	- 125 org	324000
		003.	Penempatan PNS	-Jml SK PNS & CPNS -Penempatan PNS 2018 -Jml buku lap.keg penempatan PNS		N/A	N/A	-113 org -113 org -5 buku	-113 org -113 org -5 buku	75000
		021.	Penyusunan formasi ASN	Jml laporan formasi kebutuhan ASN		N/A	N/A	1 dokumen	1 dokumen	110.000
				Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kualifikasi	%	N/A	N/A	13	15	
		007.	Seleksi dan Penetapan PNS untuk Tugas Belajar	-Jumlah pegawai ASN yang mendapatkan fasilitas tugas belajar		N/A	N/A	-	-	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
				-Dokumen Pedoman tugas belajar						
		018.	Fasilitasi pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian kenaikan pangkat	Jml aparaturnya yg ujian dinas & penyesuaian KP		N/A	N/A	50 org	50 org	100.000
		Meningkatnya disiplin pegawai		Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi disiplin	%	N/A	N/A	5	5	
		019.	Pembinaan disiplin PNS	Jml dokumen pembinaan disiplin pns		N/A	N/A	10 dok	10 dok	21.000
				Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi kinerja	%	N/A	N/A	15	15	
		02x	Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Sistem Penilaian Kinerja ASN yang komprehensif dan terintegrasi		N/A	N/A	-	-	-
		Meningkatkan pelayanan dan pengelolaan kepegawaian		Prosentase pelayanan kepegawaian	%	N/A	N/A	82,5	82,5	
		Meningkatnya pengelolaan pegawai yang cepat, akurat dan tepat waktu		Prosentase pengelolaan data kepegawaian yang terintegrasi	%	N/A	N/A	80	82,5	
		004.	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Jml SK kenaikan pangkat, mutasi, uji kompetensi, masuk pegawai		N/A	N/A	500 org/SK	500 org/SK	200.000
		005.	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	-Jml pengembangan Aplikasi SIAP		N/A	N/A	-1 aplikasi	-1 aplikasi	285.110
				-Jml rekonsiliasi data				-31 SKPD, 7 UPTD, 16 SLTP	-31 SKPD, 7 UPTD, 16 SLTP	
				-Jml aplikasi analisa kebutuhan pengembangan kompetensi				-1 aplikasi	-1 aplikasi	
				-Jml pemeliharaan jaringan SIMPEG berkala				-1 main web server	-1 main web server	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
				-Jml pengelolaan website BKPSDM			-1 website	-1 website		
				-Jml flyer informasi kepegawaian			-1.000 lbr	-1.000 lbr		
				Prosentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	%	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	85	85	
		008.	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Jml aparatur yg diberi penghargaan		<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	200 org	200 org	75.000
		05.	Pendidikan & Pelatihan							6.894.050
Meningkatkan kompetensi aparatur				Prosentase meningkatnya kompetensi ASN	%	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	95	95	
	Meningkatnya kompetensi ASN (Manajerial, teknis, sosiokultural dan pemerintahan)			Prosentase peningkatan Profesionalisme ASN dimensi Kompetensi	%	<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	15	20	
		15.	Program pendidikan kedinasan	Prosentase aparatur yang memiliki kompetensi dalam menduduki jabatan		95,19%	95,19%	95,19%	95,19%	4.925.050
		001.	Pendidikan dan pelatihan teknis	Jumlah pegawai ASN yang mengikuti pelatihan teknis untuk peningkatan kompetensi teknis		<i>N/A</i>	<i>N/A</i>	-Diklat CKS=24 org	- 100 org	1.300.000
								-Diklat teknis RENSTRA 40 org		
								-Diklat teknis E-Kinerja 73 org		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada tahun awal perencanaan			Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	
									Tahun 2020	
						2017	2018	2019	Target	Rp. (000)
		002.	Pendidikan penjurangan struktural	Jml peserta Diklatpim	N/A	N/A	Diklatpim III =5 org	- Diklatpim II =6 org - Diklatpim III =41 org - Diklatpim IV =64 org	3.625.000	
		006.	Pendidikan keterampilan dan profesionalisme	Jml WI terfasilitasi			-	- 2 org	50	
		16.	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Prosentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	95%	95%	95%	95%	1.969.000	
		001.	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah	Jml peserta	N/A	N/A	- Gol III =73 org - Gol II =18 org - Gol III K2 =3 org			
		002.	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	Jumlah pejabat yang mengikuti pelatihan kepemimpinan untuk peningkatan kompetensi manajerial (JPT, JA)	N/A	N/A	-	- 100 org	1.639.000	
		004.	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah	Jml peserta	N/A	N/A	-	- 30 org	330.000	
JUMLAH									11.110.620	

Adapun Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kota Sukabumi yang telah diselaraskan dengan Perubahan RPJMD Kota Sukabumi serta dilakukan pemutakhiran sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 adalah sebagaimana tabel 14 berikut:

Tabel 14 Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kota Sukabumi Tahun 2021-2023 (Tabel 27. B)

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah		73,13		73,85		74,6		74,6	
			Terwujudnya Laporan Kinerja dan Keuangan yang Akuntabel	Prosentase laporan capaian kinerja dan keuangan yang efektif dan efisien		100%		100%		100%		100%	
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	%	100%	6.658.384	100%	6.825.048	100%	6.883.744	100%	20.367.376
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja PD	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja berkualitas dan tepat waktu	%	100%	56.415	100%	56.415	100%	56.415	100%	169.245
		01.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan	dokumen	1	32.145	1	32.145	1	32.145	3	96.435
		02	Kordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen tersedia LAKIP, PK, LPPD, LKPJ dan Triwulanan	dokumen	@1	11.500	@1	11.500	@1	11.500	15	34.500

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		03	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Laporan SPIP	dokumen	1	12.770	1	12.770	1	12.770	3	38.310
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan dokumen administrasi keuangan Perangkat Daerah	%	100%	5.438.193	100%	5.438.193	100%	5.438.193	100%	16.314.579
		01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang terbayarkan gaji dan tunjangannya	orang	41	5.430.403	41	5.430.403	41	5.430.403	83	16.291.209
		05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan akhir tahun	dokumen	1	3.570	1	3.570	1	3.570	3	10.710
		07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah dokumen laporan keuangan semesteran	dokumen	1	4.220	1	4.220	1	4.220	3	12.660
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	%	100%	145.475	100%	145.742	100%	156.300	100%	447.517
		,02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah stel pakaian hari hari tertentu dan kelengkapannya	stel	52	49.500	52	40.170	52	40.170	156	129.840
		11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang undangan	Jumlah ASN yang meningkat kemampuan dan pemahaman dalam rangka pelayanan administrasi kepegawaian	orang	52	95.975	52	105.572	52	116.130	156	317.677
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi umum Perangkat Daerah	%	100%	415.408	100%	397.385	100%	402.084	100%	1.214.877
		01	Penyediaan Komponen Instalasi	Jumlah jenis komponen Listrik	jenis	13	18.000	9	12.096	10	13.300	32	43.396

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Listrik/Penerangan Bangunan Kantor										
		02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah ATK, jenis peralatan kantor dan perlengkapan kantor	jenis	55	53.833	45	48.384	65	50.200	160	152.417
				Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor	jenis	10		10		15			
		03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah alat dan bahan kebersihan kantor	jenis	26	89.000	40	50.208	45	53.228	111	192.436
				Jumlah terbayarkannya upah tenaga kebersihan dan keamanan	bulan	12		12		12			
		04	Penyediaan Bahan logistik Kantor	Jumlah Aqua Galon	galon	250	33.375	300	40.320	350	44.352	900	118.047
				Jumlah Mamin rapat dan tamu	dus	775		975		1000			
		05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah jenis barang cetakan	jenis	14	20.410	20	22.451	25	24.696	60	67.557
				Jumlah lembar penggandaan	lembar	2037		2240		2464			
		06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang Undangan	Jumlah koran	media	9	10.700	10	14.826	12	16.308	30	41.834
				Jumlah majalah	majalah	1		1		1			
		09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Dinas dalam	HOK	150	109.090	165	209.100	182	200.000	497	599.190
				Jumlah Dinas luar Daerah	HOK	103		113		124			
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan pengadaan barang milik daerah	%	100%	143.800	100%	150.000	100%	165.000	100%	458.800
		05	Pengadaan Mebel	Jumlah paket pengadaan mebeleur	paket	1	25.000	2	50.000	3	55.000	6	130.000
		10	Pengadaan Sarana dan	Jumlah peralatan yang tersedia	unit	AC 1		Laptop		Laptop		Laptop 5	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Prasarana Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		unit	Smaert TV 2	118.800	3	100.000	2	110.000	PC 6	328.800
					unit	Printer 5, mouse 3		PC 3		PC 3		Printer 6	
					unit	Infocus 1						Scaner 2	
					unit	head phone & webcam @2		Scanner 2		Printer 2		Infocus & Screen Proyektor, AC 1	
					paket	Sound System, PC, Tab @ 1						head phone & webcam @2, smart tv 1	
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	%	100%	307.665	100%	319.535	100%	326.642	100%	953.842
		01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah materai 10000	lembar	180	1.800	200	2.000	250	2.500	630	6.300
		02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah pembayaran listrik	bulan	12	76.800	12	64.800	12	68.280	36	209.880
				Jumlah pembayaran telepon	bulan	12		12		12		36	
				Jumlah pembayaran internet	bulan	12		12		12		36	
		03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Iklan di media massa	edisi	11	7.000	9	5.189	7	5.707	27	17.896
		04	Penyediaan Jasa Pelayanan	Jumlah bulan Non ASN yang terbayarkan gajinya	bulan	13	222.065	13	247.546	13	250.155	39	719.766

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Meningkatnya Profesionalisme Pegawai Sesuai Kebutuhan Organisasi			Persentase penempatan aparatur sesuai dengan kebutuhan organisasi									
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai yang profesional	%	90%	1.563.180	90%	1.602.259	90%	1.616.038	90%	4.781.477
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaia ASN	Persentase Meningkatnya Pelayanan ASN	%	90%	853.511	90%	857.521	90%	756.293	90%	2.467.326
		02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Tersusunnya dokumen formasi ASN	dokumen	1	50.270	1	50.270	1	110.000	3	210.540
		03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah kegiatan penerbitan SK CPNS/PPPK	kegiatan	3	479.650	3	479.650	3	233.137	9	959.300
				Jumlah kegiatan penerimaan CPNS	kegiatan	1		1		1		3	
				Jumlah kegiatan penerimaan PPPK	kegiatan	1		1		1		3	
				Jumlah kegiatan pengambilan sumpah PNS dan penempatan CPNS dan PPPK	kegiatan	1		1		1		3	
		10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Penerbitan SKPD dalam rekonsiliasi data	SKPD	32	246.400	32	250.500	32	250.000	96	817.490
				Jumlah SKPD yang mengikuti kegiatan rekon data	SKPD	32		32		96			
				Jumlah aplikasi baru	aplikasi	1		1		3			
				Jumlah pegawai yang divalidasi dan dilakukan rekon data	pegawai	3636		3636		3636			
				Jumlah pegawai yang dipetakan kompetensinya	pegawai	3636		3636		3636			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
				Jumlah aplikasi yang dikembangkan	aplikasi	3		2		1		6	
		11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah administrasi kepegawaian yang terselesaikan (karpeg, karis, karsu serta SK pensiun)	orang	350	77.101	350	77.101	350	163.156	1050	317.359
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase Meningkatnya Pelayanan Mutasi dan Promosi ASN	%	90%	547.345	90%	550.527	90%	660.632	90%	1.758.504
		02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah penerbitan SK kenaikan pangkat	SK	500		550		600		1650	
				Jumlah peserta ujian dinas dan kenaikan pangkat	orang	50	227.800	50	232.000	50	278.400	150	738.200
		03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah kegiatan pelantikan pejabat struktural & fungsional	kegiatan	3		2		2		8	
				Jumlah kegiatan penerbitan SK Jabatan Fungsional	kegiatan	2	319.545	2	318.527	2	382.232	6	1.020.304
				Jumlah kegiatan Selter JPT	kegiatan	1		2		2		5	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Meningkatnya Kinerja ASN	%	90%	162.323	90%	194.211	90%	199.113	90%	555.647
		01	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Perwal pedoman penilaian kinerja PNS dan perhitungan tunjangan	dokumen	1	27.688	1	27.688	1	33.225	3	88.601
		04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberi penghargaan PNS Teladan	orang	12		15	108.000	20	129.600	47	295.380
				Jumlah ASN yang diberi penghargaan Satya Lencana	orang	212	57.780	215		220		647	
		07	Pembinaan Disilin ASN	Jumlah Kegiatan Monitoring	kegiatan	3		3		4		10	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
				pembinaan disiplin ASN			76.855		58.523		36.288		171.66
				Jumlah kegiatan pembinaan disiplin Non ASN	kegiatan	1		1		2		3	
Meningkatnya Kompetensi Aparatur				Persentase meningkatnya kompetensi ASN									
	Meningkatnya Kompetensi ASN (Manajerial, Teknis, Sosiokultural dan Pemerintahan)			Persentase peningkatan profesionalisme ASN dimensi kompetensi									
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase meningkatnya kompetensi ASN	%	90%	2.631.850	90%	2.697.646	90%	2.720.846	90%	8.050.342
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase Meningkatnya Kompetensi Teknis ASN	%	90%	300.416	90%	300.416	90%	325.436	90%	925.268
		01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah dokumen analisis kebijakan dan rencana pengembangan kompetensi teknis/diklat teknis	dokumen			4	10.000	4	10.000	8	20.000
		03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan Kesamaptaaan POL PP	orang	40	300.416	120	300.416	130	315.436	315	906.268

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
			Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah aparatur yang mengikuti pelatihan Imunisasi	orang	25							
		5.04.02.2.01	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Meningkatnya Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	%	90%	2.331.434	90%	2.397.230	90%	2.395.410	90%	7.124.074
		01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta Jabatan Fungsional	Jumlah dokumen analisis kebijakan teknis, dan rencana sertifikasi kompetensi manajerial dan fungsional	dokumen			4	5.000	4	5.000	8	10.000
		03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten dan Kota	Jumlah pegawai yang telah melakukan ujian sertifikasi kompetensi untuk jenjang fungsional dan structural	orang			100	10.000	100	10.000	200	20.000

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, kegiatan dan sub kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome), dan Kegiatan (output)	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra	
						Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Target	Rp. (000)
						Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)	Target	Rp. (000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
		04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah aparatur yang mengikuti peningkatan keterampilan dan profesionalisme	orang	3	35.000	3	35.000	3	38.500	9	108.500
		05	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah aparatur yang dikirim untuk mengikuti diklat, bimtek serat lokakarya	orang	16	181.288	43	237.084	43	226.764	102	645.136
		07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)	orang	5	2.115.146	15	2.110.146	15	2.115.146	32	6.340.438
				Jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)	orang	30		47		47		142	
				Jumlah peserta pendidikan pelatihan fungsional	orang	8		60		60		135	
				Jumlah peserta Pelatihan Dasar CPNS	orang	118		70		70		258	
JUMLAH							10.853.614		11.124.953		11.220.628		33.199.195

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Berdasarkan program prioritas dan pendanaan program pembangunan, maka perlu ditetapkan indikator kinerja pembangunan dan indikator penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah sebagai ukuran keberhasilan pembangunan Daerah, khususnya dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran serta penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang meliputi aspek kesejahteraan umum, aspek pelayanan yang meliputi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah wajib pelayanan dasar dan non pelayanan dasar serta urusan pilihan, juga daya saing daerah.

Penetapan indikator kinerja kunci bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan BKPSDM dalam mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan menjadi indikator kinerja utama atau IKU Daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang ditetapkan menjadi indikator kinerja kunci atau IKK pada akhir periode masa jabatan Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah. Indikator kinerja ini merupakan indikator-indikator kinerja outcomes atau impact yang dirumuskan berdasarkan analisis pengaruh dari suatu indikator atau lebih terhadap ukuran capaian kinerja tujuan dan sasaran. Selain itu, ditetapkan juga target pencapaiannya sebagai patokan untuk mengukur tingkat capaian keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi pengelolaan pemerintahan berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah.

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja BKPSDM yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran sebelum adanya perubahan RPJMD untuk sebagaimana tabel berikut.

Tabel 15 ...

Tabel 15 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran sebelum Perubahan RPJMD

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD		2019		2020
			2017	2018	Target	Realisasi	Target
1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan						
3.1	Rata-rata lama pejabat ASN mendapatkan Pendidikan dan pelatihan struktural setelah menduduki jabatan struktural	Tahun	2-5	2-5	2-5	3	5
3.2	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan formal	Persen	90	121	0	0	80
3.3	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan pelatihan struktural	Persen	5.8	5.9	6.94	2.06	3
3.4	Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi pada Instansi Pemerintah	Orang	29	21	29	24	27
3.5	Jumlah Jabatan Administrasi pada Instansi Pemerintah	Orang	117	115	117	117	116
3.6	Jumlah Pemangku Jabatan Fungsional Tertentu pada Instansi Pemerintah	Orang	2077	1853	1853	1936	1872

Menyikapi ...

Menyikapi perkembangan keadaan global khususnya setelah pandemi COVID-19 dan beberapa kebijakan nasional terkait percepatan penanganannya, serta kebijakan di bidang penyelenggaraan pemerintahan daerah, perencanaan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah, maka dilakukan perubahan dan penyesuaian target indikator kinerja pembangunan dalam RPJMD Kota Sukabumi. Penyesuaian ini menyusul penyesuaian target pembangunan RKPD Tahun 2021 dan Perubahan RKPD Tahun 2020 yang terlebih dahulu telah dilakukan. Penyesuaian target kinerja pembangunan dalam indikator makro daerah, IKU Pemerintah Daerah Kota Sukabumi dan Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada periode tahun 2021 s.d. 2023 sebagai respon atas hal-hal tersebut diatas.

Sebagai tindaklanjutnya, BKPSDM Kota Sukabumi juga melakukan penyesuaian target capaian kinerja selama 3 tahun yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Perubahan. Perubahan indikator kinerja kunci secara signifikan dipengaruhi oleh terbitnya ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Disamping itu dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, terjadi perubahan program yang harus ditindaklanjuti dengan penyesuaian indikator kinerja kunci Perangkat Daerah sebagai instrument pengukuran keberhasilan BKPSDM dalam melaksanakan fungsi utamanya sebagai penunjang urusan bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan. Berdasarkan kedua regulasi dimaksud, IKK BKPSDM tahun 2021 s.d. 2023 secara keseluruhan menjadi berjumlah 5 indikator.

Secara terperinci, indikator kinerja kunci BKPSDM untuk sesuai Perubahan RPJMD dapat ditampilkan dalam Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel ...

Tabel 16 Indikator Kinerja Kunci BKPSDM sesuai perubahan RPJMD dan Target Capaian Kinerja 2021 s.d. 2023

NO	ASPEK / FOKUS / BIDANG URUSAN / INDIKATOR KINERJA PEMBANGUNAN DAERAH	Satuan	Target			Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD	PERANGKAT DAERAH	KETERANGAN
			2021	2022	2023			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	c) Kepegawaian (Bobot Urusan : 20%)							
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	215	220	226	226	BKPSDM	PMDN 18/2020
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	4	5	5	5	BKPSDM	PMDN 18/2020
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Persen	84	86	87	87	BKPSDM	PMDN 18/2020
4	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai yang profesional	Persen	90	90	90	90	BKPSDM	IKK PD
5	Prosentase meningkatnya kompetensi ASN	Persen	90	90	90	90	BKPSDM	IKK PD

BAB VIII PENUTUP

Renstra Perubahan ini adalah dokumen perencanaan bidang/ urusan kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan untuk periode 5 tahun, yang disusun untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Kota Sukabumi yang telah dispesifikasi dan disepakati dalam kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD. Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra Perubahan ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian/Lembaga untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional di Kota Sukabumi.

Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Perubahan Renstra ini akan menjadi acuan resmi penilaian kinerja BKPSDM. Karenanya dokumen Renstra Perubahan ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA BKPSDM serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD. Harus dipastikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA BKPSDM merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target kinerja penyelenggaraan bidang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan atau target kinerja sasaran BKPSDM.

Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra BKPSDM yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA BKPSDM harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun Laporan Kinerja (LKjIP) BKPSDM. Laporan Kinerja itu akan menjadi bukti (*evidence*) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (*improvement*) pencapaian kinerja BKPSDM di masa yang akan datang.

Akhirnya komitmen dan semangat untuk semakin lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan pencapaian target kinerja Renstra Perubahan ini.

Sukabumi, 5 Maret 2021

WALI KOTA SUKABUMI,

cap.ttd.

ACHMAD FAHMI